

Conny Johannesson

De centrala avtalsförhandlingarna och
den fackliga demokratin

Lund 1975

DE CENTRALA AVTALSFÖRHANDLINGARNA OCH DEN FACKLIGA DEMOKRATIN

Studier över Svenska Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsorganisation vid förbundsförhandlingar - med samordning.

av

Conny Johannesson
Fil kand, Sm

Akademisk avhandling som för avläggande av filosofie doktorexamen vid samhällsvetenskapliga fakulteten vid universitetet i Lund kommer att offentligen försvaras å Universitetsfilialen, Föreläsningssalen, Storgatan 50, Västerledsskolan onsdagen den 28 maj kl 10.00.



Conny Johannesson

De centrala avtalsförhandlingarna och den fackliga demokratin

Studier över Svenska Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsorganisation vid förbundsförhandlingar — med samordning



Printed in Sweden
Studentlitteratur
Lund 1975

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<u>Inledning</u>	2
1.1 Frågeställningar	2
1.2 Metod	9
1.3 En kommunikationsmodell	13
1.4 Disponering	17
1.5 Definitioner	19
 Del 1 <u>Teori och forskning över svensk fackförenings- rörelse</u>	 21
2. Teoritillståndet över industriella relationer:	
2.1 Inledning	22
2.2 "Oxfordansatsen"	26
2.3 Systemansatsen	29
2.4 "Konfliktansatsen"	32
2.5 Debatt	34
2.6 Avhandlingens ansats	37
2.7 Avhandlingens föreställningsram	42

3.	Forskning över svensk fackföreningsrörelse:	
3.1	Inriktning	52
3.2	Empiriska resultat	57
4.	Tvåpartisystemet i svensk fackföreningsrörelse:	
4.1	Historik	69
4.2	Teori	76
4.3	Debatt	81
	<u>Sammanfattning</u>	94
Del 2	<u>Den samordnade förhandlingsformen</u>	98
5.1	Historik	99
5.2	Landsorganisationens förhandlingsstadgar	104
5.3	Svenska Metallindustriarbetareförbundets för- handlingsstadgar	106
5.4	1971 års avtalsrörelse	109
5.5	LO-förbunden vid samordnade förhandlingar	119
5.6	Förbundskravens karaktär	129
	<u>Sammanfattning</u>	136

Del 3	<u>Svenska Metallindustriarbetareförbundets styrelseformer: Utveckling och debatt</u>	138
6.1	Inledning	138
6.2	Informationsbehovet vid en avtalsrörelse	141
6.3	Svenska Metallindustriarbetareförbundets representativa system	149
	Förbundets styrelseformer: Utveckling och debatt	
7.	Avtalskonferensen under 1950-talet:	
7.1	Stadgar	157
7.2	Debatt	160
7.3	Kommentar	168
8.	§ 14 - Kommittén år 1961:	
8.1	Stadgeförslag	172
8.2	Debatt	176
8.3	Kommentar	180
9.	Omröstningsinstitutet under 1960-talet:	
9.1	Debatt	188
9.2	Kommentar	195
10.	Förhandlingsorganisationen kompletteras:	
10.1	Stadgan justeras	198
10.2	Rådslag	205

10.3	Kontaktmannaorganisationen	211
10.4	Kommentar	217
11.	Vetorätsdebatten under 1970-talet:	
11.1	Debatt	221
11.2	Kommentar	226
	<u>Sammanfattning</u>	231
Del 4	<u>Den empiriska undersökningen</u>	236
12.1	Inledning	236
12.2	En formell demokratimodell	239
12.3	Kommunikationsansats	244
12.4	Kommunikationsprocessen och dess avgränsning	247
12.5	Metod	254
12.6	Frågeformuläret	257
12.7	Reliabilitet och validitet	260
12.8	Definitioner	267
12.9	Undersökningens disposition	275
12.10	Mötesaktivitet	277
12.11	Mötesintresse och skillnader i aktivitet	286
12.12	Mötesinformation	306
	<u>Sammanfattning</u>	321

Del 5	<u>Avslutning:</u>	
13.1	<u>Den fackliga demokratin vid centrala avtals- rörelser</u>	326
13.2	<u>Fall-studie över Stenberg-Flygt verkstadsklubb</u>	349
13.3	<u>Teoridiskussion över fall-studien</u>	389
	Käll- och litteraturförteckning	399
	Tabellförteckning	408
	Personförteckning	413
14.	<u>Summary</u>	419

Förord

Att förverkliga en avhandlingsidé inbegriper alltid deltagande från en vidare grupp människor, förutom den snävre krets som den ansvarige författaren och hans närmaste familj utgör.

Särskilt vill jag rikta mitt tack till följande personer som på olika sätt varit mig behjälplig vid färdigställandet av föreliggande doktorsavhandling.

Min lärare och handledare har varit docent Hans Wieslander, som med en aldrig sviktande ambition understött mitt avhandlingsarbete.

Mina lärare har också varit professorerna Nils Stjernquist och H.F. Petersson vid statsvetenskapliga institutionen Lunds universitet. Genom deras försorg har jag erhållit den vetenskapliga skolning som på ett stimulerande och seriöst sätt delges en doktorand vid institutionen.

Ett kollektivt tack vill jag rikta till Svenska Metallindustriarbetareförbundets funktionärer. Då föreliggande framställning utgör en undersökning av förhandlingsorganisationen i Svenska Metallindustriarbetareförbundet behövs det väl knappast påpekas, att utan uppmuntran från förbundet hade detta arbete varit en omöjlig uppgift att genomföra.

INLEDNING

1.1 Frågeställningar

Debatt.

Det får anses vara en utomordentligt kontroversiell samhällsfråga om och på vilket sätt en central avtalsrörelse av i dag på LO-sidan kan sägas utgöra en demokratisk beslutsprocess.

Föreliggande avhandling har ambitionen att på ett begränsat empiriskt material försöka besvara denna frågeställning. Koordinationen teori - empiri har åstadkommit på det sättet, att förhållandena inom ett fackförbund ställts mot den statsvetenskapliga teorin i frågan samtidigt som en anknytning skett till den svenska samhällsdebatten över ämnet.

Debattens centrala ställning i avhandlingen, som utreds närmare på annan plats, förtjänar i teoretiskt syfte redan nu att omnämnas. Debatten är av sådan karaktär att en slags skolbildning kan sägas föreligga i frågan om den fackliga demokratins fungerande vid centrala avtalssammanhang.

En mera optimistisk syn gör gällande, att en avtalsrörelse kan ses som en slags integrationsprocess där den fackliga ledningen och medlemmarna så småningom

efter förhandlingarnas successiva utveckling bringas stå på samma linje. En mera pessimistisk uppfattning gör gällande motsatsen: Den starka centralismen inom fackföreningsrörelsen i allmänhet omöjliggör ett meningsfullt deltagande från medlemmarnas sida, varför även en avtalsförhandling kan betraktas som en verksamhet reserverad för i huvudsak de fackliga ombudsmännen. En tredje åsikt specificerar frågan till att gälla skillnaden mellan centrala och lokala förhandlingar och menar sig i det senare fallet kunna tala om en beslutsprocess av mera demokratisk karaktär.

Kontroversen i debatten har en motsvarighet i den statsvetenskapliga teorin över den fackliga demokratin.

Med utgångspunkt från Robert Michels berömda "järnlag om oligarkin" i organisation har frågan ställts om oligarki är förenlig med demokrati. I svensk forskning har frågan motiverats av påvisade brister i den fackliga demokratis fungerande från en mera formell utgångspunkt: Ett medlemsintresse aktiveras inte annat än i speciella fackliga krissituationer.

Teorin över den fackliga demokratis förutsättningar är emellertid omdiskuterad. Analogin mellan politisk demokrati och facklig demokrati har sålunda ifrågasatts.

I föreliggande avhandling behandlas dessa frågor: Är en central avtalsförhandling på svensk arbetsmarknad en facklig "krissituation" och var går gränsen för en demokratisk beslutsprocess?

Frågeställning nummer ett.

Ingen torde förneka att avtalsförhandlingsproblematiken på svensk arbetsmarknad, i synnerhet i en tid då avtalsförhandlingarna samtidigt omfattar hela vår arbetsmarknad, inrymmer en rad utomordentligt intressanta och angelägna forskningsobjekt för ett flertal discipliner.

Ett problem som alltså kan anses som både fackligt och statsvetenskapligt angeläget är frågan om funktionen hos de fackliga organisationernas inre kommunikationssystem vid dagens centrala avtalsförhandlingar. Problemet innefattar både de fackliga organisationernas faktiska informationsarbete och dess konsekvenser för den fackliga demokratin. Båda dessa aspekter avses att här göras till föremål för undersökning med avseende på Sveriges största fackförbund: Svenska Metallindustriarbetareförbundet.

En första frågeställning i avhandlingen har fått följande lydelse:

1. Hur fungerar den ömsesidiga kommunikationsprocessen mellan förbundets lokala organisation och de centrala förbundsorganen vid förbundsförhandlingar - med samordning?

Avgränsningar.

Det bör genast påpekas, som framgår av frågeställningen, att kommunikationsprocessen avgränsats på ett flertal grundläggande sätt.

Avsikten är för det första, att undersöka den dubbelriktade "vertikala" kommunikationsprocessen mellan organisationens lokala föreningar och de på central nivå liggande representativa organen.

Fokus på den informella kommunikationsprocessen synes angelägen av två anledningar.

Det är inte bara så, att främst den formella eller stadgemässiga organisationen tidigare varit föremål för undersökning i svensk fackföreningsrörelse utan dessutom, som senare kommer att påvisas i denna undersökning, att en fungerande informell kommunikationsprocess tillmäts en avgörande betydelse för den fackliga demokratins sätt att fungera i detta sammanhang.

En andra avgränsning av analytiskt slag avser frågan om förhandlingsorganisationen som sådan.

Till den lokala organisationen i förbundet räknas avdelningar och verkstadsklubbar och till den centrala förbundsstyrelse, avtalsråd och informationskonferenser.

Avsikten är vidare att försöka kartlägga den ömsesidiga kommunikationen både inför, under och efter förhandlingarna mellan dessa båda nivåer.

Det är som bekant också på det sättet, att avtalsförhandlingarna på LO-sidan sedan tämligen lång tid tillbaka kan sägas försiggå på tre olika nivåer eller plan: LO-nivå, förbunds nivå och lokal nivå. I föreliggande undersökning kommer intresset primärt att inriktas på informationsflödet för de båda förra nivåerna d.v.s. de centrala eller samordnade förhandlingarna på LO-nivå och de därmed förbundna följdförhandlingarna på förbunds nivå. De lokala förhandlingarna kommer endast att studeras med en explorativ ansats. En s.k. case-study kommer sålunda att presenteras som berör den lokala förhandlingsverksamheten i förbundet.

En sammanfattning av avgränsningsresonemangen ovan gör det möjligt att återge frågeställningen något mer nyanserat.

Ett av syftena med denna undersökning är, för att anknyta till Lasswells bekanta formel, att med referens till bl.a. svensk samhällsdebatt försöka kartlägga vem som säger vad, till vem, genom vilka kanaler, i vilken situation och med vilken effekt, med avseende på den ömsesidiga relationen lokala kontra centrala förbundsorgan inför, under och efter förbunds förhandlingar - med

samordning i Svenska Metallindustriarbetareförbundet.¹⁾

Frågeställning nummer två.

Ytterligare ett syfte med avhandlingen kan formuleras i en andra frågeställning. Med avsikt att få en meningsfull historisk dimension som ger kontinuitet i framställningen har följande frågeställning också ansetts värdefull att få belyst:²⁾

2. Hur har man i förbundet, och under vilken debatt, i styrelseformernas formella fungerande försökt skapa förutsättningar för effektivitet i extern verkställighet och intern medlemsdemokrati sedan den centrala förhandlingsmetoden konsekvent började tillämpas 1956?

Det synes intressant att relatera frågan om kommunikationsprocessens nuvarande faktiska funktion till speciellt förbundets tänkta uppfattning om styrelseformernas formella fungerande vid avtalsförhandlingar.

-
- 1) Funktionsbegreppet användes alltså här för att beskriva de funktioner som kommunikationsprocessen innefattar. Jfr. E. Nagel s. 522 ff. om funktionsbegreppet. Angående Lasswells formel se H. Lasswell s. 37. Jfr. också Lasswell m.fl. s.12 och R. Braddock s. 88 (Journal of Communications, 8:58).
 - 2) Förbundets verksamhet har varit föremål för mera översiktlig historisk belysning under perioden 1888-1940. Jfr. Band 1 1888-1905 John Lindgren, Band 11 1905-1925 John Lindgren, Herbert Tingsten, Jörgen Westerståhl och Band 111 1925-1940 Pär-Erik Back.

Den samordnade förhandlingsformens tillkomst, framväxt och etablering kan antas ställt styrelseformerna i förbundet under översyn och debatt. Hur frågan om avvägningen mellan kraven på effektivitet utåt och demokrati inåt därvid gjorts är bl.a. av vikt mot bakgrund av frågeställning nummer ett.

1.2 Metod

Källor.

Den andra frågeställningen ovan avser en historisk dimension. Det material som kommit till användning vid denna granskning utgörs alltså av tillgängliga data.

En viss inskränkning föreligger i källmaterialet. Överläggningarna från förbundets informationskonferenser protokollföres ej. Från förbundets sida föreligger vidare praxis att förbundsstyrelsens och överstyrelsens protokoll av aktuellare slag ej utlämnas till offentlighet.

De källor som här kommit till bruk är sålunda: förbundets kongressprotokoll, branschprotokoll från avtalskonferenserna, avtalsrådsprotokoll, förbundstidning och verksamhetsberättelse från 1956 och framåt till dags dato.

Intervjuundersökning.

De metodiska implikationerna av frågeställning nummer ett är något problematiska.

Att försöka besvara frågan om den angivna kommunikationsprocessens funktion leder bl.a. till den utomordentligt besvärliga, men klassiska, avvägningsfrågan om antalet undersökningsvariabler kontra kravet om generalitet.

I princip kan två förfaringssätt användas.

Då syftet är att försöka kartlägga den ömsesidiga kommunikationen mellan förbundets lokala organisation och förbundets representativa organ kan antingen ett fall-studieförfarande eller en slags total undersökning tillgripas vad de lokala enheterna beträffar.

I det förra fallet är det möjligt att omsorgsfullt utvälja ett mindre antal avdelningar och därefter på ort och ställe genom främst tillgängliga data djupundersöka kommunikationsprocessens funktion. Alternativet är, att genom en form av totalundersökning distribuera intervjuer till förbundets lokala enheter och på detta sätt få frågeställningen belyst.

I föreliggande undersökning har den andra arbetsformen valts. Motiven härför är flera. I princip är avdelningsprotokoll och dylikt icke offentliga varför det förra alternativet automatiskt fått utgå. Det har vidare av olika anledningar framstått som angeläget att uppnå så hög generalitet som möjligt i resultaten. Då det också varit möjligt att på förhand fastställa angelägna undersökningsvariabler har sålunda en totalundersökning av förbundets lokala enheter företagits enkätledes.

Då frågeställningen således har för avsikt att intervjuledes studera frågan hur den ömsesidiga kommunikationsprocessen fungerar mellan de lokala och de centrala

förbundsorganen vid avtalsförhandlingar, inställer sig genast frågan vilka i förbundet som lämpligen bör besvara denna fråga. Problemet har, av praktiska skäl och metodiskt genom intervjufrågornas karaktär, lösts på så sätt att lokala ordföranden valts som källa från vilka slutsatser härleds om kommunikationsprocessen.³⁾ Sålunda har samtliga avdelningsordföranden och samtliga ordföranden i den största verkstadsklubben i varje avdelning brevledes tillsänts ett enkätformulär. Urvalet består därför av en totalpopulation avdelningar och en delpopulation klubbar av den största klubben i varje avdelning.

En annan metodisk fråga vid intervjuerna har berört tidsaspekten. Enligt frågeställningen avses kommunikationsprocessens funktion vid förbundsförhandlingar - med samordning. En naturlig fråga inställer sig: Vid vilka förbundsförhandlingar - med samordning?

Ett möjligt alternativ är att undersöka kommunikationsprocessen vid en bestämd tidpunkt d.v.s. en avtalsrörelse. Ett sådant förfaringssätt möter dock svåra hinder i val av avtalsrörelse. Närmast till hands ligger givetvis den nu avslutade avtalsrörelsen 1973-74. Av praktiska forskningsskäl och, som man får förmoda, naturliga förbundsskäl hade detta blivit en besvärlig väg varför alternativet övergavs.

3) Jfr. Lindblad s. 387, 548 ff. angående det metodiska förfarandet vid undersökningen av Svenska Kommunalarbetareförbundets verksamhetsformer 1960.

En annan möjlighet kan den tidigare avtalsrörelsen, alltså 1970-71, tänkas utgöra. Även detta alternativ uteslöts. Orsaken var delvis metodiskt betingad. Att genom retrospektiva intervjuer gå tre år tillbaka i tiden ansågs som ett diskutabelt förfaringssätt. Ett annat skäl utgjordes av strävan efter tidsmässig generalitet. Både det externa och interna intresset för kommunikationsprocessens funktion vid en enskild avtalsrörelse kan sålunda antas vara av mindre betydelse.

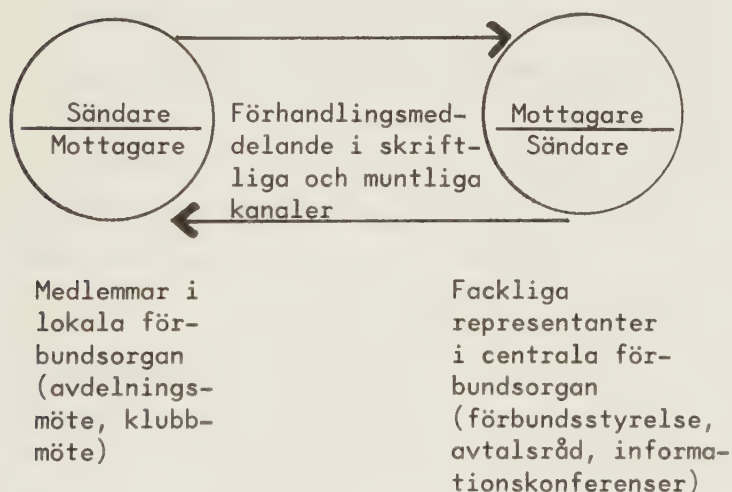
I stället har intervjufrågorna konstruerats med åsyftning på det vanliga och normala vid avtalsrörelserna överhuvudtaget. Syftet har alltså blivit att försöka kartlägga karaktäristiska drag i kommunikationsprocessen.

1.3 En kommunikationsmodell

I den allmänt hållna inledningen ovan har begreppet kommunikationsprocess använts utan närmare precision eller utredning. Då begreppet, som framgått, har central betydelse för avhandlingens tema lämnas nedan en mer detaljerad presentation av det kommunikationsteoretiska resonemang som avses att komma till användning.

Figur 1.

Kommunikationsprocessen vid avtalsförhandlingar.



I figur 1 har den interna kommunikationsprocessen vid avtalsförhandlingar avgränsats enligt de syften som är aktuella.

Kommunikationsbegreppet i sig är tvetydigt och kan definieras på ett flertal sätt. En användbar definition är följande: Kommunikation avser "överförandet av information, idéer, attityder eller känslor från en person eller grupp till en annan (eller andra) främst i form av symboler".⁴⁾

Objektet för kommunikation i förbundet tänkes här utgöras av förhandlingsmeddelanden av central (LO) karaktär vid de samordnade förhandlingarna och av branschkaraktär vid förbundsförhandlingarna. Meddelanden avser förslag både från de centrala förbundsorganen och de lokala i syfte att upplysa och påverka vid förhandlingarna. En distinktion har därvid gjorts, som tidigare påpekats, genom att kommunikationsprocessen uppdelats i momenten avseende tiden inför, under och efter dessa förhandlingar. Förhandlingsmeddelandena antas vidare förmedlas mellan dess två nivåer genom olika kanaler. Kanalerna kan vara både av skriftligt slag och muntliga. Hit räknas alltså formella meddelanden resp. sammanträffande av personligt slag.

Figuren ger alltså vid handen, att varje nivå betraktas som både sändare och mottagare i kommunikationsprocessen.

4) Theodorson/Theodorson s. 62.

I figuren antas förbundets medlemmar och de valda ombuden inta den dubbla rollen av både initiativtagare och återförare av kommunikation.⁵⁾

De i kommunikationsprocessen ingående nivåerna eller enheterna har angetts som kollektiva enheter och markerats med runda ringar. Dessa är, som framgår i figuren under respektive enhet, medlemmarna i lokala organ kontra ombud i centrala förbundsorgan. Förbundets lokala organ avser här både avdelning och på lokal nivå under avdelningarna eller fackföreningarna liggande verkstadsklubbar. Till de centrala förbundsorganen räknas förbundets representativa struktur. Till denna har förts förbundsstyrelsen (inklusive förbundets funktionärer), avtalsrådet (med förhandlingsdelegationer) och förbundets informationskonferenser. Förbundskongressen och dess långsiktiga betydelse faller alltså utanför dessa organ. Då erfarenheten visat, att ej heller förbundets överstyrelse har någon omedelbar betydelse i detta sammanhang har även detta organ ställts utanför den direkta analysen.

Både vad beträffar klubbar och avdelningar, som figuren också visar, studeras kommunikationsprocessens funktion genom en analys av den lokala mötesaktiviteten.

5) Jfr. W. Schramm s. 7 f. och S. Windahl s. 18 f. För en översiktlig framställning på svenska över kommunikationsteorin se t.ex. K. Nowak m.fl.: Masskommunikation och åsiktsförändring s. 40 ff.

Intresset riktas alltså primärt på den ömsesidiga lokala konstitutionella kommunikationen: På klubb- och avdelningsmötet kan representanterna från de centrala förbundsorganen avge rapportering, personligen eller genom annan kanal, om förhandlingsmeddelanden, men även inhämta medlemmarnas önskemål i dessa avseenden.

1.4 Disposition

Avhandlingens uppläggning består av fem större delar.

1. Ett första avsnitt är teoretiskt hållet. En referensram till avhandlingens frågeställningar redovisas här med hänvisning till teoritillståndet över "industriella relationer", svenskt forskningsläge och debatt på området.
2. I ett andra avsnitt kommer i bakgrundssyfte förhandlingsmetodiken på LO- och förbunds nivå att utredas och kommenteras. Stadgekompetensen och dess utveckling för Landsorganisationen och förbunden vid avtalsförhandlingar avses här att delges från en formell synpunkt. Relationen mellan LO och medlemsförbunden vid förhandlingar kommer emellertid också att kommenteras från en mera faktisk utgångspunkt. Denna berör aspekter om förbunden som aktörer vid förbundsförhandlingar - med samordning.
3. Avsnitt tre behandlar den historiska frågeställningen om hur man i förbundet, och under vilken debatt, i styrelseformernas formella fungerande försökt skapa förutsättningar för effektivitet i extern verkställighet och intern medlemsdemokrati sedan den centrala förhandlingsmetoden konsekvent började tillämpas år 1956. Avsnittet inleds med några kapitel som är avsedda att bilda inläsningssport mer direkt till frågeställningen. I ett första kapitel diskuteras sålunda frågan om informations-

behovet inför, under och efter den speciella situation som en avtalsrörelse utgör. Ett andra kapitel behandlar mot denna bakgrund kritiskt frågan om det representativa systemets funktion i Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Kapitel tre ägnas så åt den angivna frågeställningen.

4. Avsnitt fyra granskar därefter frågeställningen hur den ömsesidiga kommunikationsprocessen mellan de lokala och de centrala förbundsorganen fungerar vid förbundsförhandlingar - med samordning från en reell utgångspunkt. Inledningsvis redovisas också i detta avsnitt metodfrågan angående intervjuförfarandet.
5. I avhandlingens sista och femte avsnitt dras undersökningen åter samman till en mera teoretiskt hållen del. Problemet om den fackliga demokratin vid centrala avtalsrörelser kommer här att diskuteras mot ett demokratibegrepp som den historiska analysen givit. I anslutning till denna diskussion kommer också en fallstudie att presenteras över den lokala förhandlingsverksamheten i förbundet.

1.5 Definitioner =====

I inledningen ovan har några begrepp delgetts om förhandlingsformer som förekommer i avtalsrörelsesammanhang. Begreppen är vanliga men för den skull inte helt entydiga. I klargörande syfte har jag valt att separat delge de definitioner som i detta sammanhang användes i den fortsatta framställningen.⁶⁾

Avtalsrörelse eller lönerörelse, den tid under vilken parterna förhandlar om ett nytt avtal därför att det gällande snart går ut.

Förbundsvisa förhandlingar - utan samordning, avser "rena" förbundsförhandlingar då varje fackförbund går fram med sina krav till sin egen motpart.

Samordnade förhandlingar eller centrala förhandlingar, de fackförbund inom LO, som har arbetsgivare tillhörande SAF som motpart, uppdrar åt LO att förhandla med Arbetsgivareföreningen för förbundens räkning.

Förbundsförhandlingar - med samordning, dels samordning som ovan för förbundens räkning och dels de parallella och efterföljande förbundsförhandlingarna om detaljerad fördelning av den förra uppgörelsen samt förhandlingar om enskilda branschfrågor.

Lokala förhandlingar, avser förhandlingar om riksavtalens tillämpning mellan en lokal fackförening eller dess klubbar med enskilt företag.

6) Definitioner Jfr. "De vanligaste uttrycken i avtalsrörelsen. En liten facklig ordbok från LO" s. 5 ff.

Total samordning, i princip en samtidig förhandling
mellan arbetsmarknadens samtliga parter.

2. TEORITILLSTÅNDET ÖVER INDUSTRIELLA RELATIONER

I syfte att få en referensram till den fortsatta framställningen avses en beskrivning att ges över teori-tillståndet på området industriella relationer. Det har icke ansetts nödvändigt att ge en utförlig presentation av området, då det finns flera utmärkta översikter.¹⁾ Syftet är snarare, att ge en översiktlig bild och kritisk diskussion av teoribildningen som kan bilda utgångspunkt för behandling av avhandlingens frågeställningar.

1) För referenslitteratur hänvisas här till Blain-Gennard: "Industrial Relations Theory - A critical review". Br. Journal of Ind. Rel. Nr 3, 1970.
Jfr. även J. Barbash: "The elements of industrial relations."
Br. Journal of Ind. Rel. 1964.

2.1 Inledning

Ansatsen eller approachen till teoribildningen på temat industriella relationer, eller industrial relations theory som den anglosachiska termen lyder, är icke en utan flera. Ansatsen har växlat och växlar fortfarande bland föreläsarna på området. Temat är mera entydigt: Studiet över industriella relationer kan sägas vara studiet över hur de avtal fastställs som styr arbetsförhållandena.

Ett viktigt bidrag till temat lämnades redan vid sekelskiftet i England av makarna Webbs i deras berömda arbete "Industrial Democracy".²⁾ Webbs arbete var en framställning över fackföreningsrörelsens struktur och funktion och erbjöd som sådant också en naturlig ansats: Förhandlingen ställdes i centrum för teorin. Fackföreningen betraktades som en intresseorganisation, som genom olika processer, ömsesidiga överenskommelser, förhandlingar och lagstiftning, kunde fylla sin funktion. Webbs arbete utgjorde en på empirisk grund utformad totalundersökning av engelsk fackföreningsrörelsens konstitution och arbetsformer och kom som sådant att snart räknas till det klassiska arbetet i disciplinen.

1900-talets första hälft kom att kännetecknas av en ensidig koncentration på facklig förhandlingsverksamhet som ansats för teorin på temat industriella relationer.

2) Jfr. Webbs: Industrial Democracy

Utvecklingen i USA kännetecknades emellertid av en mera generell teoretisk ambition.

I boken "A Theory of the Labor Movement" från 1928 av S. Perlman tecknades bilden av fackföreningen som en ekonomisk försäkringsanstalt:³⁾ Organisationens främsta uppgift var att fördela arbetstillfällen bland sina medlemmar. Den psykologiska oro som medvetandet om arbetslöshet medförde, kunde endast motverkas av medlemmens fackliga organisation. Perlmans arbete kan betraktas som representativ för rådande kultur- och tidsförhållanden. Förändrade förutsättningar gav anledning till nya aspekter vid studiet av facklig verksamhet.

1944 publicerades t.ex. sålunda Dunlops välkända arbete "Wage Determination Under Trade Unions".⁴⁾ Undersökningen applicerade den företagsekonomiska teorin på den fackliga organisationen: Fackföreningen betraktades som en ekonomisk förening med avsikt att optimera medlemmarnas löner eller övriga anställningsvillkor, eller en kombination av dessa, genom ekonomiska operationer.

Fyra år senare presenterade Arthur Ross i "Trade Union Wage Policy" ett närliggande synsätt:⁵⁾

3) Jfr. Perlman s. 237 ff.

4) Jfr. Dunlop s. 28 ff.

5) Jfr. Ross s. 21 ff.

Ross' bok är kanske mest känd för dess teorier om "orbits of coercive competition", d.v.s. teorier om inomfacklig konkurrens om medlemmarna mellan olika fackliga organisationer.

Fackföreningen skulle studeras som en politisk institution i en ekonomisk omgivning. Det centrala objektet för fackföreningen var institutionell överlevnad och tillväxt. För att nå detta syfte krävdes att omgivningen behäftades med politiska påtryckningar. Dessa påtryckningar verkställdes av de fackliga ledarna.

J.R. Commons postuma arbete från 1950 "The Economics of Collective Action" representerade åter en ny syn för studiet av fackföreningar.⁶⁾ Enligt Commons' sätt att se var fackliga organisationer icke att betrakta som monopolistiska bossammanslutningar av dysfunktionellt slag för samhället. Förhållandet var snarare det motsatta: Fackföreningsrörelsen utgjorde en liberal kraft i en pluralistiskt kontrollerad ekonomi. Genom denna upprätthölls "economic government" och en maktfördelning mellan arbetsmarknadens olika intressenter.

Perlmans, Dunlops, Ross' och Commons' arbeten kan betraktas som representativa exempel på teoritillståndet över temat industriella relationer till 1950-talet: I centrum för teorin stod enbart facklig förhandlingsverksamhet. Ansatsen behandlades dessutom ur flera aspekter utan försök till systematisering. Teorifragment hämtades från olika discipliner utan att integreras.⁷⁾

6) Jfr. Commons s. 287 ff.

7) Blain-Gennard s. 391.

I en artikel av Clark Keer 1948 "The Model of the Trade Union" signalerades ett teoretiskt förnyande.⁸⁾ Keer konstaterade, att teorin över fackliga organisationers funktion var alltför begränsad: En framkomlig väg låg i föreningen politik och ekonomi som också skulle göra ansatsen mera realistisk.

1950-talet kom att kännetecknas av den integration som Keer förespråkade: 50-talet blev den brytningstid då intresset överflyttades till en integrerad teori.⁹⁾

1958 publicerades Dunlops välkända verk " Industrial Relations Systems" representerande systemansatsen på temat industriella relationer.

Dunlops arbete låter sig jämföras med den mera klassiska ansatsen som omnämnts ovan. Med hänvisning till några omtalade moderna forskare på området kan man få en närmare inblick i vad kontroversen för närvarande gäller på teoriområdet industriella relationer.

Förhållandet är sådant, att en slags skolbildning kan sägas föreligga.¹⁰⁾

I det följande redovisas tre sådana ansatser: Oxford-ansatsen, systemansatsen och konfliktansatsen.

8) Jfr. Bakke-Keer: Unions, Management and the Public s. 675.

9) Blain-Gennard s. 390 f.

10) Jfr. Behrend: "Br. Journal of Ind. Rel." 1:1963 s. 393 f.

2.2 "Oxfordansatsen"

Den klassiska ansatsens betydelse för studiet av industriella relationer illustreras väl i den anglosachsiska världen genom den officiella prägel den erhållit i den välkända statliga engelska undersökningen "Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965-1968".¹¹⁾ B.C. Roberts använder i en artikel, "Reforming Industrial Relations", termen "Oxfordgruppen" för att karaktärisera de forskare som bär an-

11) Blain-Gennards inkluderande av Oxfordskolan i den "klassiska" ansatsen är inte helt okontroversiellt.

Man kan göra gällande, att Oxfordansatsen kan sägas vara ett försök att applicera och operationalisera systemansatsen på de speciella och konkreta förhållanden som rådde i England fram till 1971, d.v.s. den systematiska frånvaron av detaljerad reglering genom lagstiftning av arbetsmarknadsförhållandena.

Det är för övrigt karaktäristiskt för Oxfordskolans ansats, att den har påfallande likheter även med Robert K. Mertons välkända struktur-funktionalistiska approach till en systematisk sociologi - då främst det för denna inriktning så utmärkande begreppet, latent-manifest funktion.

Det kan på grund av ovanstående anmärkningar vara lite olyckligt att försöka konstruera ett motsatsförhållande mellan Oxfordansatsen och systemansatsen, annat än i pedagogiskt syfte.

svaret för undersökningens analytiska approach.¹²⁾ H.A. Turner lämnar 1968 i "The Royal Commissions' Research Papers'" en principiell anvisning om denna "akademiska" ansats.

Enligt Turner utmärkes ansatsen av "combining an industrious extension of established avenues of enquiry (and particularly a meticulous pursuit of institutional detail), a preference for the short-term rule of thumb over the broader generalization, a rather low awareness of those disciplines - in ascending order, of sociology, statistics and economics - which may illuminate the field with normative observations"¹³⁾ Allan Flanders har tillsammans med A. Fox i artikeln "The Reform of Collective Bargaining: From Donovan to Durkheim" något klarare utvecklat innebörden av denna analysinriktning för studiet av industriella relationer.¹⁴⁾

Flanders-Fox syn kan sägas vila på den klassiska grunden i ansatsen: Den fackliga förhandlingsverksamheten står i teorins centrum. Industriella relationer är studiet av de institutioner som reglerar arbetsförhållanden antingen procedurmässigt eller substantiellt.

12) Jfr. Roberts s. 23 f. (Lloyd's Bank Review oct. 1968)

13) Turner: "Br. Journal of Ind. Rel." 6:1968 s. 359.

14) Jfr. Fox-Flanders: "Br. Journal of Ind. Rel." 7:1969 s. 156 ff.

En distinktion upprätthålles mellan inre och yttre arbetsreglering. Regler i det förra fallet fastställs ensamt av arbetsmarknadens parter medan de senare ligger i de auktoritativa myndigheternas sfär och därför icke förändras autonomt. Systemets regler bestäms av en beslutsprocess genom "collective bargaining". Dessa förhandlingar betraktas i termer av en politisk institution som innefattar en maktrelation mellan arbetstagare och arbetsgivare: avtalen som styr arbetsförhållandena är en funktion av förhandlingar eller konflikt löst genom förhandlingar.

2.3 Systemansatsen

Den under 1950-talet lanserade systemansatsen kan sägas utgöra en kritik mot den klassiskt framvuxna "Oxfordansatsen". En alternativ ansats, präglad av efterkrigstidens systemteoretiska tänkande inom samhällsvetenskapen, har därför presenterats på temat industriella relationer. Den kanske mest kände företrädaren på området är John T. Dunlop, som genom sitt arbete från 1958 "Industrial Relations Systems" utrett denna analysinriktnings teoretiska begrepp.¹⁵⁾

Dunlops arbete är ett försök att vidga fokus för teorin på området industriella relationer från den klassiska "Webbska" om facklig förhandlingsverksamhet till en helhetssyn. Temat borde, enligt Dunlop, icke längre vara en gren av en rad olika discipliner utan en egen vetenskap men av integrerat slag. En tvärvetenskaplig ansats förespråkas, av teoretisk karaktär. Systemmodellen blev den referensram runt vilken en sådan teori kunde presenteras.

Dunlop betraktar, med utgångspunkt från Parsons berömda sociologiska arbete "The Social System", det totala sociala systemet som sammansatt av ett flertal subsystem. Exempel på sådana subsystem är det ekonomiska och det politiska men även det industriella relationssystemet kan betraktas som ett sådant. Det industriella

15) Jfr. Dunlop s. 1-18

relationssystemet kan till stor del betraktas som autonomt men överlappar samtidigt till de andra undersystemen. Det industriella relationssystemet, som alltså logiskt är en abstraktion, ger anvisningar om kritiska variabler och genererar hypoteser för empirisk test.

Systemets output är: etablera "rules for the workplace and work community". Dessa regler, av både procedurtyp och substantiellt slag, fastställs av systemets aktörer. Dessa aktörer involverar tre grupper: arbetstagare och deras organisationer, arbetsgivare och deras organisationer samt de auktoritativa myndigheterna. Aktörerna utformar systemets regler under samtidig interaktion med systemets omgivning. Denna omgivning utgöres av tre mer eller mindre interrelaterade context: teknologin, den ekonomiska marknaden samt maktrelationerna och aktörernas status. Systemet binds slutligen samman av ett ideologiskt system. Detta avser vissa normer som delas av systemets aktörer.

Systemets struktur innefattar, enligt Dunlop, på detta sätt ett flertal begrepp. En jämförelse med "Oxfordansatsen" låter sig därför göras.¹⁶⁾

I stället för att betrakta det industriella regelsystemet som en funktion av i princip en beslutsprocess genom förhandling betonar systemansatsen betydelsen av en

16) Jfr. Blain-Gennard s. 392 ff.

vidare influens för regelbestämmandet. I systemansatsen betonas andra variabler än politiska: också ekonomiska, sociologiska och ideologiska kommer till användning. Reglerna för det industriella relationssystemet är en funktion, eller snarare samvariation, av flera variabler. Dessa är: aktörerna, teknologin, marknadskrafterna, parternas makt och samhälleliga status samt systemets ideologi.

2.4 "Konfliktansatsen"

"Oxford"- och systemansatsens betoning av temat regel-
fastställandet i industriell relationsteori är icke för
närvarande helt accepterad av alla forskare på området.
Bland industrisociologer har en tredje ansats utvecklats
vid sidan av de två angivna.¹⁷⁾ Denna ansats värde-
premisser är motsatta de förras: Konflikt på arbets-
marknaden är uttryck för social organisation och icke
social disorganisation.

Ansatsen har fått ett representativt uttryck i C. Margerisons
artikel "What do we mean by Industrial Relations? A Behavioural Science Approach" från 1969.¹⁸⁾

Margerisons kritik mot de etablerade ansatserna på temat
industriella relationer tar fasta på, att dessa har en
benägenhet att mera intressera sig för lösningar av
industriella konflikter än dess skapande eller orsaker.
Margerison betraktar i stället konflikten som sådan som
det centrala temat på området. Analysen förs på två nivåer:
Den interna där organisationerna i första hand
agerar i konfliktlösningen och den externa dit huvud-
konflikterna förs som inte kan lösas på intern nivå.
Approachen ger anvisningar om varför och hur dessa in-
terna konflikter uppstår och löses: Situations- och in-
teraktionsfaktorer skapar tre typer av konflikter: för-

17) Blain-Gennard s. 397

18) Jfr. Margerison: "Br. Journal of Ind. Rel."
2:1969 s. 273 ff.

delningsmässiga, strukturella och konflikter av "human-relations" karaktär. Var och en löses genom olika mekanismer: resp. collective bargaining, förändringar av det socio-tekniska systemet och individuella relationer.

2.5 Debatt =====

En kritisk granskning av vart och ett av de arbeten som presenterats ovan är här varken praktiskt möjligt eller meningsfullt. Kontroversen mellan de olika ansatserna har redan medfört att åsiktsventileringen är väl genomförd. Syftet med framställningen nedan kan därför sägas vara, att kortfattat referera till de mer eller mindre standardiserade argumenten i debatten.¹⁹⁾ Därigenom kan en teoretiskt konstruktiv infallsvinkel också erhållas till de frågeställningar som i fortsättningen behandlas i denna avhandling.

Systemansatsens framväxt under 1950-talet motiverades delvis av den teoretiska otillräckligheten på temat industriella relationer. Den klassiska ansatsen betraktades som alltför snäv i sin teori. Systemansatsen vidgade omfånget. Det industriella relationssystemets regler fastställdes inte enbart genom en maktrelation i förhandlingar mellan olika aktörer utan också genom andra variabler. "Konfliktansatsens" centrum på enbart konfliktrelationen mellan aktörerna kunde på samma sätt anses som alltför begränsad. Genom att också hänvisa till betydelse av teknologi, marknad, status och ideologi kunde systemteoretikerna göra anspråk på förtjänt av att vidgat teoribildningen.

19) Jfr. Blain-Gennard s. 398 ff.

Naturligtvis har detta höga anspråk av olika anledning-
ar icke godkänts av systemansatsens motståndare. Mot-
argumenten är välkända från den allmänna debatten över
systemteorins betydelse i samhällsvetenskapen.

Ett huvudargument mot systemapproachen har varit dess
oförmåga att överhuvud definiera systembegreppet. Dun-
lop har anklagats för att alltför okritiskt upptagit
Parsons systembegrepp utan att själv klart ange vad han
avser med begreppet på området industriella relationer.
Denna begreppsförvirring har lett till både en missupp-
fattad debatt och felgrepp i den empiriska forskningen.

En annan svaghet i ansatsen har ansetts vara dess be-
greppsvaghet i behandlandet av systemets regler. Ingen
distinktion upprätthålles mellan kodifierade och okodi-
fierade regler. Intresse ägnas bara det skrivna regel-
systemet och icke de okodifierade regler i form av t.ex.
normer som lämnar systemet.

Ideologibegreppet har mött en liknande principiell in-
vändning. Begreppet är icke preciserat och kan avse i-
deér som relateras till både de individuella aktörerna
och till systemet som helhet. Frågan om en ytterligare
variabel har därför diskuterats. Aktörernas personlig-
hetskaraktäristika har ansetts vara en sådan komplet-
terande faktor.

En kritik mot systemansatsen av seriöst slag har också
gällt dess oförmåga att leva upp till den höga teore-
tiska ambitionsnivå som den som teori ansetts ge uttryck

för. Teorin har kritiserats för att sakna förklarande kraft då den inte ger några systematiska anvisningar om föreningen av de variabler som bestämmer den industriella relationsprocessen. Teorin har därför enbart betraktats som en begreppsapparat vid sidan av andra på området.

Kritiken har också tagit fasta på, att processbeskrivningen i sig själv helt utelämnats. Ansatsen analyserar icke de processer varigenom systemets regler fastställs. Då tonvikten lägges vid systemets struktur har ett dynamiskt moment förbisetts. Aktörerna betraktas som ett organisationsfenomen utan beaktande av en rörlig beteendemekanism. Frågan om hur dessa aktörer bestämmer systemets processer har därför forskningsmässigt varit svårbehandlad.

2.6 Avhandlingens ansats

Faktorerna bakom värdefördelningsbesluten i en central avtalsrörelse på svensk arbetsmarknad låter sig analyseras mot bakgrund av presentationen över olika ansatser för studiet av avtalsbestämmandets karaktär i facklig verksamhet. Frågan är angelägen att kommentera då en ansats och föreställningsram framstår som teoretiskt nödvändig vid behandlingen av avhandlingens frågeställningar. Dessa berör, som utretts i avhandlingens inledning, ytterst problemet om regelfastställandet eller målformuleringen i avtalsfrågor utifrån ett svenskt fackförbund i den situation som en central avtalsrörelse utgör.

För att besvara frågan om hur avtalssystemet fastställs vid det speciella tillfälle som en central avtalsrörelse på svensk arbetsmarknad för närvarande bildar, synes det möjligt och fruktbart att använda de teoretiska begrepp som systemansatsen erbjuder. Det avtalssystem som i dag framspringer ur en central avtalsförhandling på t.ex. LO- SAF sidan synes icke enbart vara en produkt av en maktrelation mellan två parter i en facklig förhandling inom en angiven yttre offentlig-rättslig ram. Vikten av andra faktorer för själva regelfastställandet i en central förhandling kan också framlyftas. De vidare influenser som Dunlop påpekat i sin systemansats framstår dock som mer eller mindre självklara på en arbetsmarknad som den svenska.

Teknologins inverkan genom t.ex. stordrift, automation etc. är en självskriven förutsättning. På samma sätt tycks det förhålla sig med de fria marknadskrafternas betydelse. Dessa ger i princip genom ett starkt beroende till internationella konjunkturer en slags ekonomisk förhandlingsram för aktörerna.¹⁾ Aktörernas status i det samhälleliga systemet och dess betydelse för regelfastställande i en central förhandling är också påtaglig i ett politiskt system som det svenska. Då maktrelationen mellan parterna enligt Dunlop inte bara berör politiska resurser, t.ex. konfliktresurser i en förhandling, utan också status och access i det politiska systemet, framstår det svenska pluralistiska samhällssystemet som väl lämpat att på olika sätt både förekomma och efterkomma fackliga förhandlingsproblem. Det går också med fördel att applicera Dunlops föreställning om en ideologisk faktor i ett industriellt regelsystem på den svenska centrala fackliga förhandlingsapparaten. En begränsad influens på maktrelationen i en central avtalsförhandling kan sålunda de skrivna normer av civilrättslig karaktär som föreligger, sägas utgöra. På samma sätt synes det förhålla sig med den oskrivna norm som utvecklats på svensk arbetsmarknad: den av tradition fria

1) Det fruktbara i att upprätthålla en distinktion mellan makt- och marknadsbegreppet kan givetvis diskuteras.

Makt- eller konfliktresurser i en facklig förhandling kan ses som överlappande till marknadsmekanismer (utbud och efterfrågan). Distinktionen kan därför endast sägas ha ett analytiskt värde.

förhandlingsrätten utan "statlig" inblandning. Det bör påpekas, att den offentlighetsrättsliga lagstiftningen på svensk arbetsmarknad begreppsmässigt icke kan räknas till denna ideologiska faktor enligt systemansatsen. Denna lagstiftning berör maktrelationen mellan aktörerna och i detta fall de auktoritativa beslutsfattarnas influens över förhandlingsverksamheten i form av t.ex. medling eller rentav tvångsmakt. Normen om den fria förhandlingsrätten utan statlig inblandning regleras givetvis också av den politiska pluralism som redan ovan påtalats samt av det självklara faktum att svenska staten uppträder både som arbetsgivare och ansvarig för bl.a. den ekonomiska politiken.

Avhandlingens teoretiska ansats som den beskrivits ovan står alltså på systemansatsens grund: Regelfastställandet i en svensk central avtalsrörelse betraktas både som en produkt av en maktrelation mellan parter i en målkonflikt och som en produkt av de vidare influenser som förhandlingssystemets omgivningar medför. I centrum för teorin står alltså problemet om hur regelfastställandet sker på central nivå mellan aktörerna genom att en begränsad aspekt undersökes i målformuleringsprocessen hos en aktör, nämligen frågan om prioriteringar i avtalsfrågor i ett LO-förbund och vilka aktörer i förbundet som svarar för dessa prioriteringar i en central avtalsrörelse.

Författarens val och delgivning av ansats överförd

till svenska förhållanden indikerar alltså, att teorins fokus inriktas på problemet regelfastställandet i industriella relationer och icke konflikt i sig som centralt tema enligt den s.k. "konfliktansatsen". Val av ansats kan sägas stå i samklang med den faktiska verklighet som i princip synes råda på modern svensk arbetsmarknad: avsaknaden av konflikt och de svenska organisationernas "samhällsansvar" i den fackliga förhandlingsverksamheten. Priset på den fria förhandlingsrätten betraktas enligt denna uppfattning som en icke-militant fackföreningsrörelse som därmed undgår risken för statlig tvångsmakt.

Författaren ansluter sig till denna "harmonilära" om svenska fackliga organisationer, som för övrigt tycks vara den förhärskande uppfattningen bland svenska statsvetare. Författaren kommer dock att göra ett mycket viktigt och helt nytt avsteg från denna grundsyn om svensk facklig förhandlingsverksamhets sätt att fungera: "Harmoniläran" kan bara upprätthållas på central förhandlingsnivå och icke lokalt i de efterföljande och fortlöpande tillämpningsförhandlingarna vid en central avtalsrörelse. Författaren avser då inte de välkända lokala fenomen som s.k. vilda strejker utgör och allt mer kommit att utgöra på svensk arbetsmarknad.

En inträngande fall-studie, med hypotesens säkerhet, kommer avslutningsvis att presenteras. Fall-studien påvisar förekomsten av ett fungerande permanent, in-

formellt och latent konfliktsystem på lokal förhandlingsnivå trots att en formell och utåt manifesterad fredsplikt här, som bekant, gäller. På denna nivå av analysen kommer alltså "Oxfordansatsen" att upprätthållas. Som grund för detta, ligger följande skäl: 1. Fallstudien skall påvisa förekomsten av relationen mellan ett formellt versus ett informellt system. 2. Intresset riktas mot de politiska maktvariablerna i den spänning som finns mellan det formella systemet på lokal nivå (där det i Sverige föreskrivs fredsplikt genom lagstiftning), samt det informella systemet på lokal nivå - d.v.s. det permanenta, informella, och latent konfliktsystemet. Det är just detta område som utgör grunden för t.ex. Allan Flanders bok "The Fawley Productivity Agreements"/London 1964/, en klassiker inom Oxfordskolan, och normerande för hela den stora utredningen av The Royal Commission.

2.7 Avhandlingens föreställningsram

Föreliggande kapitel är avsett att försöka skapa en föreställningsram till den teoretiska ansats som utvecklats ovan med direkt relevans för denna avhandling och den undersökta organisationen. Systemansatsens variabler kommer här att tillskrivas värden i form av en föreställningsram för Svenska Metallindustriarbetareförbundets vidkommande som LO-förbund betraktat.¹⁾ Dessa föreställningar om förbundets maktställning och beroende till yttre influenser är därefter avsedda att bilda utgångspunkt för belysning av avhandlingens explicita frågeställningar, som också avslutningsvis kommenteras i föreliggande kapitel.

Institutionaliseringen av förhandlingen och icke den öppna konflikten som konfliktlösningsmekanism i centrala avtalsrörelser på svensk arbetsmarknad kan förklaras på det sättet, att en slags rangbalans föreligger mellan parter som samtidigt delar ideologin om en fri förhandlingsrätt utan statlig inblandning. Rangbalansen kan sägas föreligga i dimensionen makt där både centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har en hög position i att utöva negativa sanktioner

1) För en översiktlig och kommenterande framställning över svenska moderna intresseorganisationer jfr. Barbash "Trade unions and national economic policy in Western Europe and the United States" s. 30 ff., Elvander m.fl. "Konfliktlösning på arbetsmarknaden" s. 57 ff. samt Strand "Intresseorganisationer" (stencil).

genom strejk- respektive lockoutvapnet. Ett aggressivt beteende kan i ett sådant socialt system, där dessutom alla öppna konflikter riskerar att lösas med statligt tvångsingripande, betraktas som irrationellt varför förhandlingen följdriktigt framstår som den mest rationella lösningen. Förhandlingslösningen torde också därför bli av utpräglad kompromisstyp där båda parter erhåller en acceptabel uppgörelse i relation till sina uppställda förhandlingsmål.

I hög grad torde detta vara ett faktiskt förhållande för Svenska Metallindustriarbetareförbundets vidkommande, LO:s största fackförbund liksom Sveriges största fackförbund i medlemmar räknat överhuvudtaget. Genom denna sin särställning torde förbundet alltid ha stora utsikter att se delar av sina förslag förverkligade både inom LO och därefter i förhållande till SAF och dess enskilda delägare. På samma sätt bör det förhålla sig med förbundets status och access i det politiska systemet: Ett förbund av denna storlek och därmed konfliktresurser torde ha en position som en svensk regering alltid måste ta i beaktande. I särskilt hög grad bör detta vara fallet med socialdemokratisk regering, som kan sägas ge förbundet en speciell politisk resurs genom den allians som på olika sätt föreligger mellan SAP och LO.

Frågan om de fria marknadskrafternas betydelse som variabel betraktad för svensk facklig lönepolitik låter sig av olika skäl icke närmare utredas i denna avhandling, då

även den föreliggande nationalekonomiska teorin i sig är omtvistad på denna punkt. Problemet låter sig bara kommenteras för att framlyfta några centrala iakttagelser för ökad förståelse av avhandlingens frågeställningar.

Begreppet inkomstpolitik avser vanligen i den nationalekonomiska litteraturen någon form av direkt statlig inblandning i lönebildningen. Har någon form av dylik inkomstpolitik bedrivits i Sverige sedan efterkrigsårens stabiliseringsöverenskommelser? Författaren är på denna punkt av den meningen, att frågan i princip får besvaras nekande: statens roll har på grund av den fria förhandlingsrättstraditionen endast varit av indirekt betydelse för lönepolitiken. Genom finans- och penningpolitiken har svenska staten indirekt påverkat förutsättningarna för de centrala förhandlingarna mellan parterna, även om vissa omständigheter, i t.ex. skattepolitiken, under 1970-talet kan tolkas så att ett ökat statligt engagemang uppstått i lönepolitiken än tidigare. Denna uppfattning utesluter emellertid inte att en bestämd vilja att påverka marknadskrafternas effekter förelegat i lönepolitiken. Författaren är här av den meningen, att en lönekontroll förelegat men att denna snarare varit av partsbestämd karaktär. Förhållandet som åsyftas är givetvis den av LO deklarerade solidariska lönepolitiken. Bakgrunden är välkänd: I den "Rhen-ska-Meidnerska" ekonomiska teorin under efterkrigsåren, som accepterades av LO, och där den solidariska lönepolitiken ingick som en integrerad del, var syftet i

princip att genom kraftiga löneökningar framtvinga en strukturrationalisering och därmed en på längre sikt genomsnittlig högre lönsamhets- och lönenivå.

Den solidariska lönepolitikens ide' kan sägas illustrera ett försök från en parts sida på svensk arbetsmarknad att styra de fria marknadskrafternas spel, och därmed industrins teknologiska förutsättningar, i en bestämd riktning. Givetvis har Svenska Metallindustriarbetareförbundets medverkan i denna lönepolitik för LO måst framstå som särskilt angelägen. Förhållandet har också varit sådant, att förbundet under hela efterkrigstiden ställt sig bakom dessa strävanden även om, som avhandlingen kommer att visa, stödet icke varit helt problemfritt för förbundet.

Ett liknande försök till partsbestämd lönekontroll från LO:s sida kan ambitionen om en strävan till vidare "solidaritet" mellan olika arbetstagarkollektiv på hela den svenska arbetsmarknaden sägas utgöra. Förhållandet som åsyftas är den sedan flera år tillbaka manifesterade viljan hos Landsorganisationen, vilken också delats av Svenska Metallindustriarbetareförbundet, att icke framstå som någon slags minimilönebildare för tjänstemannagrupperna: endast genom samtidiga uppgörelser för löntagarorganisationerna kan en löneutjämning mellan arbetare och tjänstemän åstadkommas inom det till synes principiella utrymme som pris- och produktionsutvecklingen medför i genomsnitt för hela ekonomin eller i

den konkurrensutsatta sektorn av näringslivet.²⁾

På samma sätt som i dag kravet från LO:s sida om total samordning av förhandlingarna framstått som en lösning till denna "externa" utjämningspolitik kan Landsorganisationens tidigare acceptering av den centrala förhandlingsmetoden visavi sina förbund betraktas som en lösning på den lönekontroll som den "interna solidaritetspolitiken" inneburit. Sett ur en historisk infallsvinkel får det sålunda betraktas som ett allmännytt, att den primära anledningen bakom LO:s acceptering av centrala förhandlingar eller "enkel" samordning varit viljeinriktningen om en solidarisk lönepolitik.

1. I föreliggande avhandling användes denna föreställning som en utgångspunkt för undersökningens problemställningar. Sålunda betraktas efterkrigstidens idé inom LO om solidarisk lönepolitik och dess fackliga och politiska konsekvenser som en bakgrundsvariabel till frågan om hur det största LO-förbundet över samma tid stadgemässigt förändrat och tänkt sig styrelseformernas formella fungerande vid avtalsförhandlingar.

Den centrala förhandlingsmetodens faktiska institutionalisering ses som en mellanliggande variabel och kan förväntas vara den oberoende variabel som framträder i det tillgängliga materialet. Till denna variabel

2) Jfr. Edgren m.fl.: Lönebildning och samhällsekonomi. ("EFO-rapporten")

antages alltså mer eller mindre explicit olika motiv för förändringar i förbundets styrelseformer kunna relateras. Att förändringar i detta avseende vidtagits utgör alltså en arbetshypotes.

Antagandet grundas på föreställningen, att accepterandet av den centrala förhandlingsmetoden i förbundet över tiden nödvändiggjort bl.a. en översyn av organisationens styrelseformer och där samtidigt en konflikt uppstått i frågan om effektivitet och demokrati. Eller annorlunda och mera precist uttryckt: Hur har man i förbundets styrelseformer, som står på en formell demokratisk grund, skapat förutsättningar vid centrala förhandlingar för en slags balans på längre sikt mellan den fackliga demokratis två delaspekter: faktisk effektivitet i extern verkställighet och intern medlemsdemokrati i åsiktsöverensstämmelse mellan facklig ledning på central nivå och medlemmarna på lokal nivå?

Föreställningen om facklig demokrati som bestående av dessa två delaspekter ingår alltså i arbetshypotesen. Problemet för förbundets ledning kan nämligen antas varit, att man på grundval av en långvarig formell demokratitradition om medlemsinflytande måst tillgodose även kravet på intern medlemsdemokrati mot kravet på effektivitet i verkställighetsbesluten externt som de centrala förhandlingarna framtvingat. Detta därför att en viss medlemsdemokrati också kunnat betraktas som ett medel för att erhålla just denna effektivitet liksom identifikationen för denna politik.

I avhandlingens fortsatta historiska analys, där denna frågeställning behandlas, upprätthålles vid studiet av demokratidebatten i förbundet en analytisk distinktion mellan ett explicit "effektivitetsvärde" och ett "kommunikationsvärde". Det förra värdet antages förenbart med argument om, att i styrelseformernas formella fungerande försöka skapa förutsättningar för effektivitet i extern verkställighet. Detta genom hänvisning till en effektiv intresseorganisation som till minimala kostnader för medlemmarna ger en acceptabel måluppfyllelse av målformuleringen. Verkställighetsbesluten externt avser alltså de värdefördelningsbeslut som förbundet som aktör eller intresseorganisation medverkar till att utforma både inom LO och sedan i förhållande till motparten och det politiska systemet. "Kommunikationsvärdet" antages å andra sidan innebära argument om ömsesidig effektiv kontakt mellan förbundets ledning på central nivå och medlemmarna i den lokala organisationen i syfte att skapa förutsättningar för en åsiktsöverensstämmelse om förbundets förhandlingspolitik.

2. Avhandlingens andra bärande frågeställning behandlar därefter genom en intervjuundersökning aspekter som berör styrelseformernas nuvarande reella fungerande mot den bakgrund som den historiska analysen utgjort. Ett försök att konstruera en mera "objektiv" demokratimodell kommer här att göras. Denna modell hämtar sina värden från den historiska analysen och mot denna ställes så intervjuundersökningen. Denna undersökning

berör förbundets interna kommunikationsprocess i målprioriteringen vid centrala avtalsförhandlingar, då denna delaspekt antagits utgöra den kritiska variabeln för frågan om den fackliga demokratins fungerande i organisationen.

3. Avhandlingen avslutas med en hypotesgenererande fallstudie som kan sägas utgöra en tredje större del i undersökningen. Det begränsade materialet till trots, bör emellertid, enligt författarens mening, denna explorativa fall-studie tillmätas en icke helt oväsentlig betydelse för avhandlingens avslutande slutsatser runt de två nämnda huvudfrågeställningarna. Fallstudiematerialet kan betraktas som unikt då författaren fått fri tillgång till källmaterial från en verkstadsklubbs lokala förhandlingsarbete i förbundet. Icke oväntat synes detta material också ge anledning till nya frågeställningar om facklig demokrati som icke tidigare uppmärksammats i svensk statsvetenskap.

3. FORSKNING ÖVER SVENSK FACKFÖRENINGSRÖRELSE

Studiet av facklig organisation i förhandlingssammanhang har alltid haft en speciell aspekt i statsvetenskapliga arbeten: den interna fackliga demokratin. Aktörerna har diskuterats i termer av ledning och medlemmar avseende både den indirekta och direkta demokratin i fackföreningsrörelsen som intresseorganisation betraktad. Föreliggande kapitel har för avsikt att försöka belysa inriktning och centrala empiriska resultat av denna forskning. Det bör påpekas att redogörelsen endast avser större och mera välkända arbeten i modern tid i svensk forskning, då området är mycket väldokumenterat och naturligtvis i hög grad kulturbundet.

De vetenskapliga arbeten som här analyseras är: Jörgen Westerståhl "Svensk fackföreningsrörelse" (1945), Ingemar Lindblad "Svenska Kommunalarbetareförbundet" (1960), Bertil Björklund "Svenska Typografförbundet" (1965) och Kjell Eriksson "Facklig demokrati" (1973).

Syftet med föreliggande redovisning av forskningsläget, som också behandlar den statsvetenskapliga moderna debatten över den fackliga demokratins villkor, är en ambition om att diskutera relevansen i avhandlingens föreställningsram. Arbetshypotesen om det dualistiska fackliga demokratibegreppet och dess kritiska variabel är givetvis icke helt självklar även om, som följande kapitel avser att försöka påvisa, de flesta svenska statsvetare mer eller mindre tycks ha accepterat dessa pre-

missar. I linje med avhandlingens explorativa karaktär har det därför bedömts angeläget att ge en bredare sammanställning av forskningsläget och därmed forskningsbehovet. Problemställningen avser alltså här hur det fackliga demokratibegreppet behandlats i svensk organisationsforskning liksom frågan om hur den fackliga demokratin i flertalet fall empiriskt visat sig fungera.

3.1 Inriktning

Omfång.

Utmärkande för de statsvetenskapliga arbeten som producerats över svenska fackförbund på LO-området är deras mycket breda omfång: Inte en utan flera, i synnerhet historiska, fackliga aspekter har gjorts till föremål för intresse. Detta förhållande gäller för Westerståhls avhandling, där förbundens organisationsproblem, verksamhetsformer och relation till staten behandlas, liksom Lindblads och Björklunds arbeten, där intensivundersökningar av uppdragskaraktär företagits av speciella fackförbund.

Dessa förhållanden har medfört att vissa frågor besvarats, andra berörts och åter andra av nödvändighet utelämnats i förhandlingsverksamhetens demokratiproblematik. Andra arbeten har å andra sidan gjort denna fråga till sitt huvudtema. Ett sådant av sociologisk karaktär är Kjell Erikssons avhandling "Facklig demokrati - Begrepp och utvecklingstendenser" med inriktning på begreppsanalys och empirisk illustration av artikulerings- och aggregeringsfunktionerna i Svenska Gruvarebetareförbundet.

Demokratiaspekten.

De metodiska infallsvinklarna erbjuder en rik variation i de angivna arbetena.

Westerståhls avhandling utgör en på den historiska me-

toden grundad framställning av svensk fackföreningsrörelse i ett övergripande perspektiv.¹⁾ Frågan om demokratin inom fackföreningsrörelsen upptar kvantitativt sett en mindre del av innehållet. Merparten intresse ägnas åt fackföreningsrörelsens verksamhetsformer och relation till det politiska systemet. Dessa förhållanden belyses i en judiciell aspekt där både den privaträttsliga och offentligrättsliga lagstiftningen behandlas från tiden omkring sekelskiftet och framåt. Demokratiaspekten diskuteras i termer av ett organisationsproblem inom svensk fackföreningsrörelse, där i synnerhet den direkta demokratin i omröstningsinstitutets form görs till föremål för inträngande belysning med avseende på både utbredning, konsekvenser och utveckling.

I Lindblads och Björklunds avhandlingar har, genom ett brett intresse för bl.a. inomfacklig kommunikation, den fackliga representativa demokratin i fackförbunden gjorts till föremål för kritiskt empiriskt studium.²⁾

Dessa arbeten är specialundersökningar där utvalda historiska händelser behandlats. Då medlemsintervjuer använts har det här blivit möjligt att också tämligen nyanserat undersöka både medlemmarnas intresse för att

1) Westerståhl: Svensk fackföreningsrörelse (1945).

2) Lindblad: Svenska Kommunalarbetareförbundet 1910-1960 (1960) och Björklund: Svenska Typografförbundet (1965).

använda olika kanaler och att studera hur väl den interna kommunikationen fungerar ur en beteendevetenskaplig aspekt.

Metoden är i princip likartad i de båda avhandlingarna. Sålunda undersöks genom intervjuer mötesnärvaro, medlemmarnas personliga samtal med fackliga ledare, liksom medlemmarnas inbördes kontakt, deltagande i studiecirklar och kurser samt läsning av förbundstidning för att utröna medlemmarnas intresse att utnyttja befintliga kommunikationskanaler.³⁾ På detta sätt har det blivit möjligt att uttala sig om och i vilken grad medlemmarna kommer i kontakt med den lokala och centrala förbundsledningen och vice versa.

Hur väl denna dubbelriktade kommunikation fungerar generellt sett har vidare detaljundersökts i de två förbunden.

För att mäta informationsnivån har mått skapats, där medlemmarnas kunskaper om organisationen och ledningens kunskaper om medlemmarnas åsikter gjorts till föremål för intervjuundersökning.⁴⁾ Dessa kunskapsfrågor har specificerats i vissa konkreta punkter som främst berört förbundens förhandlingspolitik. I medlemmarnas kunskaper om organisationen har dessa avsett frågor om principiella riktlinjer för förbundets politik

3) Jfr. Ibid s. 432 resp. 396.

4) Jfr. Ibid s. 438 resp. 394, 433.

men också rena kunskapsfrågor av så elementär karaktär att förbundsordförandens namn efterfrågats. Ledningens kunskaper om medlemmarnas åsikter har berört samma område. På denna punkt har i Lindblads undersökning den centrala ledningen fått förutsäga svaren på några av de åsiktsfrågor som medlemmarna samtidigt besvarat, t.ex. inställning till likalönsprincipen för män och kvinnor, för att sedan jämförts och utvärderats i demokratitermer.

Kjell Erikssons avhandling "Facklig demokrati" utgör ett sociologiskt exempel på behandlingen av demokratifrågan i svensk fackföreningsrörelse.⁵⁾ Metoden är även i detta fall tvärvetenskaplig där både intervju-tekniken i ostrukturerad form och tillgängliga data kommit till användning för analysen.

Erikssons arbete ägnas oreserverat åt demokratitemat. En central frågeställning är kartläggandet av hur demokratibegreppet kommit till empirisk användning inom i huvudsak svensk fackföreningsforskning. Ett försök att utvärdera både Westerståhls och Lindblads demokratibegrepp företas vid sidan av några anglosachsiska klassiker på området.

Mot denna bakgrund presenterar författaren en egen demokratidefinition av, som det heter, institutionell

5) Eriksson: Facklig demokrati (1973).

karaktär. Demokratibegreppet diskuteras sålunda både med avseende på frågan om styrelseform och beslutens innehåll. Enligt Erikssons sätt att se, bör på grund av den svenska fackföreningsrörelsens ökade integrering i det politiska systemet, demokratibegreppet också behäftas med vissa effektivitetsvärden: Beslutstekniken är endast en delaspekt av demokratibegreppet. Demokrati förutsätter också ett mått av effektivitet genom de svenska organisationernas vida samhällsengagemang. Detta förhållande har i sin tur, enligt författaren, medfört att organisationernas inre struktur centraliserats på svensk arbetsmarknad. Denna förändringsprocess ägnas så på LO-sidan ett särskilt intresse i avhandlingen.

Resterande del av Erikssons arbete kan sägas vara ett försök att belysa denna problematik i empirisk form. Några case-studies presenteras över Svenska Gruvarbetsreförbundet där med ett systemspråk, intresseartikulerings- och intresseaggregeringsprocessernas fungerande studeras. Från ett mindre urval avdelningar belyses i huvudsak motionsverksamheten under 1960-talet och analyseras i aggregeringstermer på central förbunds nivå under beaktande av vertikala och horisontella konflikter i organisationen. På samma sätt studeras avdelningarnas direkta förbundskonsultationer med förbundsstyrelsen i den lokala förhandlingsverksamheten. I samtliga fall är tre Norrbottenfackföreningar objektet för undersökningen.

3.2 Empiriska resultat

Definitioner.

En presentation av de empiriska resultat i demokrati-frågan som producerats i de vetenskapliga arbeten över svensk fackföreningsrörelse som här medtagits måste av nödvändighet bli schematisk. En sådan översikt låter sig emellertid göras då resultat och slutsatser till sin innebörd i princip synes överensstämma i författarnas demokratidiskussion.

I de statsvetenskapliga arbeten som behandlat svensk fackföreningsrörelse på LO-området och demokratin har från en subjektiv utgångspunkt med anknytning till kriterier som i allmänhet anses konstituera demokratiska former en föreställningsram skapats för utvärdering av den fackliga demokratin. Den får ett klart representativt uttryck i Ingemar Lindblads avhandling "Svenska Kommunalarbetareförbundet 1910-1960", där denna begreppsfråga ägnats särskilt intresse.⁶⁾

I resonemanget om facklig demokrati utgår Lindblad från vissa vedertagna uppfattningar om vad som anses utgöra demokratiska former. Fyra aspekter görs till föremål för intresse, nämligen participation (deltagande), kommunikation, diskussion och representativitet. Participation synes för författaren primärt innebära röstningsdeltagande. Besluts- och valdeltagande utgör alltså en

6) Lindblad s. 496

central aspekt av den fackliga demokratin. Skall styresformerna vara demokratiska inte blott till namnet krävs emellertid vidare, menar författaren, att opinionsbildningen inom ett förbund fungerar i överensstämmelse med demokratiska normer. Mellan ledning och medlemmar och mellan medlemmarna inbördes måste därför goda kommunikationer föreligga. Här integreras även den tredje aspekten. I en demokratisk opinionsbildning, påpekar sålunda författaren, skall även en fortlöpande debatt och konfrontation mellan skilda åsikter inräknas. Ur de tre angivna aspekterna härleds den fjärde om representativiteten. Denna avser åsiktsöverensstämmelsen mellan ledning och medlemmar.

Kommunal.

Från denna utgångspunkt analyseras och utvärderas förbundets styrelseformer. Några allmänna iakttagelser kan därvidlag göras på grundval av de intervjudata som föreligger.⁷⁾

Trots att medlemmarna ges tillfälle att genom sitt personliga deltagande påverka de lokala besluten tillvaratar många av dem aldrig dessa möjligheter i Kommunalarbetareförbundet, medan många andra endast tillfälligtvis besöker ett möte eller deltar i ett val. Endast en minoritet av medlemmarna inom förbundet som helhet deltar likaså i de viktigaste valen. Färre än 40 procent

7) Jfr. Ibid s. 495 ff.

deltog t.ex. i valen av ombud till 1958 års kongress och den siffran gällde även i de avdelningar där en tävlan förelåg mellan kandidater. Undersökningen av de olika kommunikationsvägarna inom förbundet synes dock peka på, att de medlemmar som på ett eller annat sätt står i förbindelse med den lokala och centrala ledningen utgör ett större antal än de enligt definition aktiva. Visserligen råder ett starkt samband mellan aktivitet och inomfacklig kontakt, men en betydande grupp medlemmar står, utan att fortlöpande engagera sig i den fackliga verksamheten, ändå i kontakt med denna och synes därför, enligt Lindblad, i stort vara informerade om vad som tilldragit sig i organisationen. Kanalerna, som till största delen är dubbelriktade, utgöres av mötesdeltagande, personliga samtal, fackliga kurser samt förbundstidning. I synnerhet det senare mediets betydelse framträder då 85 procent av medlemmarna regelbundet läser varje tidningsnummer.

Kommunikationen och informationsnivån i motsatt riktning har inte kartlagts systematiskt i förbundet. Undersökningen indikerar enbart på denna punkt, att förbundets funktionärer och överstyrelseledamöter har mycket vaga uppfattningar om medlemmarnas åsikter.

Vad opinionsbildningen vidare angår kan konstateras, att förekomsten av en kontinuerlig debatt och kritik mot den lokala och centrala ledningen ute i avdelningarna är tämligen sällsynt. I den mån den existerar finns den i de större avdelningarna som till skillnad från de

mindre avdelningarna eller "kamratkretsarna" utgör "politiska enheter". Vid fackliga val uppträder dock sällan mera än en kandidat till varje plats, och där tävlan föreligger avser den vanligen rena personval.

Ett slags speciellt mått på hur väl den interna kommunikationen fungerar i förbundet, och eventuellt beaktas, är överensstämmelsen i åsikter mellan medlemmarna i gemen och dessa ombud.

Ett centralt resultat i Lindblads undersökning är, att det råder betydelsefulla diskrepanser, även i centrala fackliga frågor, mellan det stora flertalet passiva medlemmar och de fackliga aktiva, de som förbundsstyrelsen konfronteras med på bl.a. kongresser och konferenser. Bortsett från den naturliga underrepresentation som sker av lokalt missnöje genom majoritetsvalsättet är i ett visst sammanhang de mer militanta och missnöjda och i ett annat sammanhang lojala "aktivisterna" helt enkelt inte representativa i alla avseenden. Undersökningen pekar nämligen på, att man har att göra med två olika former för åsiktsbildningen inom organisationen. I det ena fallet vinner sålunda, som väntat, den mening som förespråkas av riksledningen hela tiden starkare stöd, ju längre uppåt på aktivitetsskalan man kommer. I ett annat fall däremot har den mening som förbundsledningen hävdar ett förhållandevis starkt stöd, mätt som de nöjdas övervikt över de kritiska, bland de inaktiva medlemmarna. Detta stöd reduceras bland de mera aktiva, varvid en kritisk attityd är mest markerad

hos de aktiva som inte har lokala uppdrag. Den avgörande skillnaden mellan de två modellerna synes vara, att i det förra fallet ett allmänt understött alternativ till den "officiella" linjen saknas, medan i det andra fallet ett sådant alternativ förfäktas och erhåller omfattande stöd, bortsett från de inaktiva medlemmarna.⁸⁾

Det måste dock starkt understrykas, att den faktiska allians som kan spåras i Kommunalarbetareförbundet mellan facklig ledning och flertalet medlemmar av allt att döma icke är medveten utan slumpmässigt betingad. Att detta är med verligheten överensstämmande indikerar också mätningen av informationsnivån hos Kommunalarbetareförbundets ledning. Som omtalats ovan fick överstyrelsens ledamöter samt funktionärerna här försöka förutsäga svaren på några av de åsiktsfrågor som medlemmarna samtidigt besvarade. Detta experiment gav vid handen, att den fackliga ledningens kunskaper om medlemmarnas åsikter överhuvudtaget var synnerligen diffusa, även på vad som kunde anses utgöra centrala fackliga frågor.⁹⁾

Typograf.

Bertil Björklunds undersökning av Svenska Typografförbundet uppvisar till sin uppläggnings i demokratianalysen påfallande likheter med Ingemar Lindblads arbete.

8) Ibid s. 459 f.

9) Ibid s. 437 f.

Sammanfallandet betingas bl.a. av det komparativa syfte Björklund innehaft. En strävan hos författaren är sålunda att i valda delar kunna presentera en jämförelse med undersökningen av Kommunalarbetareförbundet. Icke helt oväntat gav typografundersökningen också påfallande likheter med referensmaterialet på frågan om den fackliga demokratins funktion.

Vissa sådana iakttagelser kan låta sig göras från Björklunds undersökning.¹⁰⁾

Den lokala aktiviteten i förbundet är av mycket skiftande slag och varierar efter avdelningsstorlek. Mindre avdelningar förmår uppvisa ett nominellt högre mötes- och valdeltagande än större. Mötesnärvaron utgjorde t.ex. under andra halvåret 1963 sju resp. 52 procent av medlemsantalet i den största och de minsta avdelningarna i förbundet. För belysningen av åsiktsbildningen inom organisationen framhåller dock författaren, att merparten av medlemmarna deltar i politiska och fackliga diskussioner på arbetsplatsen. En central betydelse för denna opinionsbildning tillskrives, liksom i kommunalarbetareundersökningen, förbundets tidning. Över $\frac{3}{4}$ av typografmedlemmarna läser regelbundet sin facktidning. Summan av denna åsiktsbildning i förbundet har, menar Björklund, bidragit till en åsiktsöverensstämmelse i organisationen om dess principiella

10) Jfr. Björklund s. 380 ff.

målsättningar och handlingslinjer. Behovet av ett fungerande tvåpartisystem, med debatt och konfrontation mellan olika åsikter, som för övrigt gjorde sig gällande i organisationens tidigaste 1900-tals historia, är därför icke påkallat. Endast i frågor på kort sikt, i val av mål och medel, finns anledning till motsättningar i det för övrigt homogena Typografförbundet.

Westerståhl.

Westerståhls behandling av den fackliga demokratifrågan är av mera övergripande karaktär och tar icke fasta på speciellt förbund. Demokratidiskussionen relateras till svensk fackföreningsrörelse på LO-sidan som helhet. Det bör påpekas, att Westerståhls avhandling var ett pionjärbete på området. Ett särskilt intresse ägnas omröstningsinstitutets faktiska betydelse, men då detta också analyseras i jämförelse med de representativa styrelseformernas sätt att fungera görs demokratin inom fackföreningsrörelsen till ett mera allmänt undersökningsintresse.

Den centrala tankegången i Westerståhls behandling av demokratifrågan kan sägas vara, att kravet på intern demokrati av nödvändighet måste vägas mot kravet på effektivitet utåt för fackföreningsrörelsen. Westerståhl fastslår, att det i och för sig icke finns något självklart svar på frågan vilken styrelseform demokratin fordrar, men att valet mellan indirekt och direkt demokrati måste ses som avvägningen mellan dessa värden. Omröstningsinstitutet ger ett omedelbart med-

lemsinflytande, men är som arbetsform underlägsen den indirekta beslutstekniken. Av den anledningen blev också det representativa systemet tidigt accepterat i svensk fackföreningsrörelse. Vid en analys av omröstningsförfarandets betydelse påvisar också Westerståhl, att trots det högre medlemsdeltagandet vid omröstningar än till kongresser och rådgivande avtalsorgan, så har förbundens verkställande organ icke alltid ansett sig kunna följa dess beslut. Centralismens fortsatta utveckling i avtalssammanhang har också gällt denna fråga.

Genom övergången från direkta omröstningar till tillfälligt eller mer permanent valda rådgivande avtalskonferenser har avvägningen sålunda gjorts till förmån för effektivitetsvärdet. Författarens konklusion i demokratifrågan framstår därför som följdriktig: "De två kritiska punkterna i den fackliga demokratin är tydligen å ena sidan ledningens dominerande ställning inom organisationerna och å andra sidan det bristande intresse för den fackliga verksamheten, som många av medlemmarna ådagalägger".¹¹⁾

Det fackliga demokratibegreppets två sidor, beslutsteknik och effektivitet, som Westerståhl redan 1945 framställde resonemanget, blev normerande för den fortsatta forskningen över den interna demokratin i svensk

11) Jfr. Westerståhl s. 84 ff.

fackföreningsrörelse.

Även om Lindblad och Björklund formellt några år senare operationaliserade kriterierna på facklig demokrati genom lån från den politiska demokratins villkor så utvärderas de empiriska resultaten i dessa undersökningar på ett latent sätt också med beaktande av en dylik effektivitetsaspekt. Trots att både Kommunalarbetare- och Typografförbundet till det yttre uppvisade beslutsformer som vanligen icke förbinds med demokratiska former diskuterar Lindblad och Björklund dessa resultat i en positiv anda: En intresseorganisation kan inte utan vidare jämföras med t.ex. ett politiskt parti.¹²⁾ Ett mycket klart uttryck, redan i de teoretiska förutsättningarna, får denna uppfattning i Kjell Erikssons avhandling "Facklig demokrati" (1973).¹³⁾

Gruvarbetareförbundet.

Demokratibegreppet uppfattas i Erikssons tolkning som bestående av ett context med två aspekter: styrelseformernas formella och reella fungerande samt demokratins innehållsliga sida d.v.s. att medlemmarnas intressen verkligen kommer till uttryck i organisationens verksamhet. Demokratibegreppet definieras sålunda som graden av "intressegenomslag" förutsatt en viss miniminivå av effektiv verkställighet, där effektivitet avser

12) Jfr. Lindblad och Björklund s. 509 resp. 414.

13) Eriksson s. 2:32 ff.

minsta kostnader för målförverkligandet. På styrelseformerna ställs alltså både kravet att aggregering föregås av artikulering av intressen på de lägre nivåerna i en facklig organisation och att de verkställs på ett effektivt sätt. Sålunda behandlas facklig demokrati ur dels en "intressesida" och dels en "verkställighetssida", där den senare nu anses vara en produkt av svensk fackföreningsrörelses ökade integrering i det politiska systemet med krav på åtföljande centralisering. Restposten "intressesidan" görs under dessa förutsättningar till föremål för empiriskt studium genom ett fåtal fall-studier.

Avhandlingens empiriska resultat ger en bild av den interna demokratin i Svenska Gruvarbetareförbundet som till sina tendenser överensstämmer med tidigare gjord forskning på LO-området.

Eriksson konstaterar avslutningsvis, att studiet över organisationen påvisar klara brister i intresseartikulerings- och intresseaggregeringsprocessernas fungerande: "Centralismen i förhandlingssystemet, tidvis låg medlemsaktivitet, förhandlingssystemets tröghet, vertikala konflikter delvis sammanhängande med obalansen i medlemsfördelningen mellan förbundsavdelningarna och delvis sammanhängande med politiska motsättningar centralt- lokalt, horisontella konflikter och konkurrerande "deleliter" på lokalplanet som i vissa lägen bidrar till högt intresse och medlemsinflytande och i andra till lågt, samt ytterligare faktorer i förbundets formella och reella fungerande".¹⁴⁾

14) Ibid s. 2 .

4. TVÅPARTISYSTEMET I SVENSK FACKFÖRENINGSRÖRELSE

Lewin.

En svensk forskare, Leif Lewin, har i sin bok "Folket och eliterna" gjort frågan om modern västerländsk demokratisk teori till föremål för systematisk granskning och kritik.¹⁾

Lewin konstaterar sammanfattningsvis, att två konkurrerande demokratimodeller därvidlag kan urskiljas: den normativa och den funktionella. Formellt betraktat är de överensstämmande, då den allmänna och lika rösträtten samt den fria opinionsbildningen i båda uppfattningarna tas som givna villkor för demokrati. Skillnaden ligger på det reella planet, enligt Lewins sätt att se: Den normativa modellen står på klassisk grund och betonar den breda participationens betydelse då demokratin har ett individvärde. Den funktionella modellen, lanserad av efterkrigstidens valforskare, understryker de tävlande eliternas vikt och därmed massans apati för det demokratiska systemets överlevnad och fortbestånd.

Lewins karaktäristik av två helt skilda konkurrerande politiska demokratimodeller äger till synes icke relevans för den debatt som förts över den fackliga demokratin för svenskt vidkommande. Den funktionella modellen, med ett godtagande av låg participation, har ald-

1) Lewin: Folket och eliterna. En studie i modern demokratisk teori. (1970)

rig accentuerats då den icke stått i överensstämmelse med demokratitraditionen i svensk fackföreningsrörelse. Debatten har gällt frågan om den normativa modellen och hur denna borde reformeras. Mot bakgrund av den svenska fackföreningsrörelsens strukturella utveckling och sätt att fungera har två helt olika åsiktslinjer framförts för att öka participationen.

Det debatten gällt är i princip frågan om ett formaliserat tvåpartisystem i svensk fackföreningsrörelse eller ett alternativt reformerande av det bestående representativa systemet som det i ett flertal fall alltså visat sig fungera. Den förra uppfattningen har att döma understrukt demokratins betydelse av styrelseform och sett lösningen i inomfacklig konkurrens. Den andra har också argumenterat utifrån ett visst effektivitetsvärde och därför nödsakats in på andra lösningar. Tanken på ett reellt tvåpartisystem har helt avfärdats bland de senare debattörerna. Orsaken till konflikten synes alltså varit frågan om den dualistiska tolkningen av det fackliga demokratibegreppet.

Detta avsnitt har för avsikt att belysa detta resonemang utifrån ett begränsat debattmaterial. Materialet avser tidnings- och tidskriftsinlägg av svenska statsvetare under 1960-talet.

Som bakgrund till denna debatt har det bedömts lämpligt att i ett första kapitel ge en empirisk redovisning över tvåpartisystemets faktiska utveckling i svensk fackföreningsrörelse på LO-sidan under 1900-talet.

4.1 Historik

Jörgen Westerståhl konstaterar i sin avhandling år 1945 i ett sammanfattande omdöme över LO-förbundens historiska verksamhet, att motsättningarna på kongresserna icke varit stora. Meningsskiljaktigheter i sakfrågor har förekommit medan den organiserade oppositionen vanligen innefattat en helt obetydlig minoritetsgrupp av tidigast syndikalistisk och ungsocialistisk färg och senare främst vänstersocialistiskt - kommunistiskt ursprung. Westerståhl påpekar emellertid att förhållandena växlat från förbund till förbund. Vissa förbund har utmärkts av stabilitet och avsaknaden av inre motsättningar medan andra organisationer genomgått och fortfarande kännetecknades av interna strider.¹⁾

Av särskilt intresse är här givetvis ett studium av de förbund som under sin historiska verksamhet hemsökts av dylika motsättningar. Förhållandet låter sig undersökas något närmare i de vetenskapliga undersökningar som företagits över specifika svenska LO-förbund.

Typograf.

Bertil Björklund gör i sin avhandling över Svenska Typografförbundet gällande, att förhållandena inom detta förbund tidvis ganska väl motsvarat kravet på ett slags fungerande tvåpartisystem.²⁾

1) Westerståhl s. 94.

2) Björklund s. 415.

Vid sekelskiftet ersattes den tidigare liberala styrelsen av en socialistisk ledning i förbundet. "Palatsrevolutionen" var politisk och skedde under skarpa motsättningar där den förlorande sidan rentav hotade att bilda en konkurrerande typograforganisation.³⁾

Samma företeelse upprepades under andra omständigheter vid första världskriget. 1919 ersattes sålunda den tidigare ledningen inom förbundet av nya män och förespråkare för en radikalare politik. Styrelseskiftet var unikt så till vida att hela styrelsen samtidigt omsattes. Den yttre förutsättningen för styrelseskiftet var den extra kongress som begärdes av den socialistiska oppositionen. Motivet för denna kongress angavs vara ett missnöje över att förbundsstyrelsen och förhandlingarna i icke tillräcklig grad beaktade de framförda förhandlingskraven. I realiteten, menar dock Björklund, synes även denna konflikt också haft politiska inslag. Krav om ett nytt avtalsförslag på en extra kongress betydde att förbundsstyrelsen tvingades avgå - vilket också blev fallet. De ledande i oppositionen delade de åsikter, som Fackoppositionen och sedermera Fackliga propagandaförbundet representerade.⁴⁾

Kommunal.

Ingemar Lindblad har i sin avhandling över Svenska Kommunalarbetsareförbundet lyft fram liknande förhållanden

3) Ibid s. 155 ff. 411 ff.

4) Ibid s. 237 ff. 411 ff.

för belysning.

Kommunalarbetareförbundet genomgick under 1930-talet en inre maktstrid, som bär påfallande likheter med de ovan delgivna från Typografförbundet.

Vid 1937 års kongress uppstod en, sedan lång tid tillbaka framväxt, konfrontation mellan två politiska läger i förbundet. Grupperna utgjordes av de båda riktningarna "moderata" socialdemokrater resp. kommunister, före detta kommunister och "radikalare" socialdemokrater. Krisens huvudsakliga innebörd, som Lindblad beskriver den, var denna: 1933 lyckades en grupp inom förbundsledningen erhålla en majoritet inom förbunds- och överstyrelsen. Samma grupp misslyckades emellertid med att få sin kandidat vald till förbundsordförandeposten. Några år senare ersatte dock denna grupp den nye ordföranden med sin kandidat. Minoriteten inom överstyrelsen lyckades därefter framtvinga en extra kongress. Under verklig konkurrens genomfördes valkampanjen till kongressen, som utföll så att minoritetens linje segrade, och att därefter ett regimskifte inom förbundsledningen vidtogs. Förbundet fortsatte därefter, enligt Lindblads beskrivning, att fungera normalt. En maktstrid hade utvecklats och lösts med en demokratisk kontrollmekanism. Sedan grunden för de tidigare motsättningarna upplösts delgavs även minoriteten möjlighet att delta i förbundsledningen.⁵⁾

5) Lindblad s. 382 ff.

Liknande typer av inre motsättningar kan hämtas från Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia.

Metall.

Jörgen Westerståhl påpekar i sin avhandling, att detta förbund är det kanske främsta exemplet på en organisation som i sin verksamhet från tiden vid första världskriget mera fortlöpande fått möta en mycket stark opposition.⁶⁾

Genom sin medverkan i skrivandet av förbundets historia har Westerståhl fått anledning att närmare dokumentera detta förhållande.

Det första mera betydande genombrottet för den fackliga oppositionen inom Metallindustriarbetareförbundet uppnåddes vid 1919 års kongress. Kongressen, "en av de stridigaste som hållits", föregicks av en mycket omfattande partiagitation ute i fackföreningarna. Oppositionen var politisk och tillhörde till större delen det vänstersocialistiska lägret. Redan fullmaktsgranskningen vid kongressen visade att oppositionen var i majoritet. Den segrade också vid omröstning i den beryktade motionen som avsåg att överföra beslutanderätten vid avtalsrörelser från förbundsledningen till berörda medlemmar. Sin majoritet till trots avskedade emellertid inte oppositionen de gamla funktionärerna, som omvaldes på ett undantag när. I verkställande utskottet och förbundsstyrelsen företogs i stället ändringar. I båda

6) Westerståhl s. 94.

dessa organ besatte oppositionen majoriteten av platserna.⁷⁾

Motsättningarna vid 1919 års kongress kan sägas utgöra startpunkten för en mera långsiktig konfrontation mellan socialdemokrater och kommunister i Metallindustriarbetareförbundets verksamhet.

Under 1920-30- och 40-talet kom motsättningarna i dagen vid ett flertal tillfällen som vanligen utmynnade i regelrätt tävlan i de fackliga valen. Starka politiska motsättningar förelåg vid både 1922, 1926 och 1929 års kongresser. Konfrontationen avsåg lägren: kommunism och facklig enhetsrörelse i opposition till socialdemokrati.

Striden fortsatte vid 1932 och 1935 års kongresser men med en viss försvagning för oppositionen. Under 1940-talet fick den förnyad aktualitet och en markerad accentuering uppstod vid 1945 års verkstadskonflikt, som kan betraktas som den mera slutliga uppgörelsen mellan de båda konkurrerande riktningarna i förbundet.⁸⁾

Slutsatser.

Exemplifieringen från de tre svenska fackförbundens historiska verksamhet kan ge anledning till några allmänna iakttagelser vad frågan om den fackliga opinionsbildningen beträffar.

7) Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia Band 11 s. 644 ff.

8) Ibid Band 11 s. 74 f, 85 ff, 93 ff, 184 ff, 336 ff. Angående verkstadskonflikten 1945 jfr. N. Elvander: Intresseorganisationerna i dagens Sverige s. 72.

Bertil Björklund konstaterar i sin analys över Typografförbundets interna motsättningar, att det i och för sig är omöjligt att uttala någon bestämd mening beträffande rent fackliga stridsämnens tillräcklighet som incitament till organiserad opposition. Erfarenheterna från typografundersökningen tyder emellertid enligt Björklund på, att en av partipolitiska åsikter oberoende oppositionsbildning för att kunna uppnå en medlemsmajoritet ter sig svårgenomförbar. Regimskiftena i förbundets äldsta historia hade i större eller mindre grad uttalade partipolitiska och icke direkt fackliga orsaker.⁹⁾ En liknande slutsats låter sig dragas från Lindblads beskrivning av maktstriden i Kommunalarbetareförbundet under 1930-talet: konflikten synes varit politisk snarare än facklig. Samma konklusion tycks helt uppenbar vad beträffar de mera långsiktiga motsättningarnas karaktär i Metallindustriarbetareförbundets verksamhet mellan de båda krigssluten: striden gällde primärt en uppgörelse mellan kommunism och socialdemokrati.

Det kan vidare fastslås, att utmärkande för samtliga fall var i princip den till synes formella demokratiska ordning som dessa politiska motsättningar utvecklades under. Konflikterna löstes under regelrätt konkurrens i val där majoritetens åsikter slog igenom.¹⁰⁾

9) Björklund s. 414.

10) Utvecklingen uppvisade också speciella händelser som från en formell demokratisk synpunkt kunde betraktas som helt unika t.ex. det beryktade LO-cirkuläret under andra världskriget om diskvalificering på förhand av kommunistiska medlemmar till fackliga förtroendeuppdrag.

När behov förelåg att revidera den fackliga ledningens politik fungerade en mekanism för fri åsiktsbildning som ackumulerades tills en förändring inträffade i den förda politiken.

Det bör dock understrykas, att revideringen i facklig politik varit beroende av partipolitiska åsikter och ligger förhållandevis långt eller mycket långt tillbaka i tiden. Konflikten mellan "radikal" och "reformistisk" fackföreningsrörelse kan för närvarande icke betraktas som en avgörande stridsfråga i de undersökta förbunden. Varken Björklund eller Lindblad kunde i modern tid hitta en motsvarighet till det tidiga 1900-talets maktstrider. Samma iakttagelse kan göras efter en genomgång av Metallindustriarbetareförbundets under senare år förda protokoll: 1920-, 30- och 40-talets bitt- ra motsättningar har i 1950-, 60- och 70-talets kongress- och avtalsrådsprotokoll ersatts av en anda där fackliga beslut så gott som alltid fattas i fullständig enighet oberoende partipolitiska linjer.

Man kan vidare anta, att också de institutionella förhållandenas förändring med fast anställda funktionärer under modern tid ökat stabiliteten överhuvudtaget i förbunden. Att de främsta av de heltidsanställda funktionärerna deltar i förbundsstyrelsens arbete, men icke som övriga ledamöter av denna står på omval till kongresserna, bör i praktiken ytterligare ökat kontinuiteten.¹¹⁾

11) Jfr. Björklund s. 414.

4.2 Teori

Debatten över det svenska organisationslivet har i hög utsträckning också varit en extern fråga. Genom ämnets vikt har frågan ständigt varit föremål för belysning från olika synvinklar även utanför organisationernas egna led. Frågeställningarna har ändrats från tid till annan. Den fackliga centralismens framväxt och olikartade konsekvenser har blivit en central samhällsfråga med en rad kontroversiella aspekter. Frågekomplexet har bl.a. berört organisationernas interna demokrati.

Min avsikt är fortsättningsvis att försöka redovisa argumentationen i denna debatt som den framträdde under 1960-talets förra hälft då frågan var föremål för en mera systematisk belysning i statsvetenskaplig debatt.

Det är utmärkande för debatten, att deltagarna uppvisar en principiell consensus i frågan om vilken funktion det representativa demokratiska systemet skall besitta. Mer eller mindre preciserat antas de valda att som yttersta uppgift ha att förverkliga medlemmarnas intressen eller vilja. Problemet har gällt hur det representativa systemet, förutsatt en låg medlemsaktivitet och avsaknad av inomfacklig konkurrens, skall kunna uppnå denna målsättning. Då alternativet om en direkt beslutsteknik aldrig accentuerats i denna debatt har frågan berört det bestående representativa systemets eventuella reformering.

Lipset.

Ett centralt referensverk i denna svenska debatt har utgjorts av en klassisk anglosachsisk vetenskaplig avhandling på området från år 1956: Lipsets och hans medarbetares undersökning "Union Democracy" över ITU.¹⁾ Då Lipset kunde påvisa förekomsten av ett sedan länge väl fungerande tvåpartisystem i det amerikanska typograf-förbundet har denna avhandling också blivit ett argument i den svenska fackliga demokratidebatten. Avhandlingens centrala plats i debatten motiverar därför inledningsvis en kort presentation.

Lipsets arbete utgör en med både historisk och sociologisk metod genomförd undersökning över det amerikanska typografförbundets struktur och funktion.

Undersökningen kan till sin uppläggning sägas utgöra ett försök att testa allmängiltigheten i Robert Michels berömda "järnlag om oligarkin" i organisation - d.v.s. generaliseringarna: att större organisationer av nödvändighet ger den sittande ledningen ett övertag i maktresurser: att denna position försvaras med olika medel: och att medlemmarnas relation till organisationen resulterar i en låg medlemsdeltagandenivå.²⁾

Efter en konfrontation med det amerikanska materialet avslutas undersökningen med en diskussion över den

1) Lipset, Trow, Coleman: Union Democracy. The Internal Politics of the International Typographical Union (1956).

2) Lipset m.fl. s. 7.
Jfr. R. Michels s. 417 ff.

fackliga demokratin och ett större antal alstrade hypoteser. I ett teoretiskt syfte kan en sammanfattning av den interna fackliga demokratis villkor som de presenteras låta sig göras.³⁾

Enligt Lipsets sätt att se, nödvändiggör själva strukturen hos stora organisationer en utveckling av byråkratiska beteendemönster. De villkor som ger upphov till byråkratisering, behovet att etablera stabila kontakter med motsvarande byråkratiserade organisationer i fackföreningens omgivning, och de villkor som leder till en demokratisk cirkulation i ledningen är sålunda i princip svåra att förena. Den fackliga organisationen är tillika en statusskapande institution då ledarrollen tillerkänns högre status än medlemsrollen. Dessa båda omständigheter monopoliserar makten hos den sittande ledningen. Genom ledningens överlägsenhet i kontroll över ekonomiska tillgångar, kommunikationer och kunskap kan medlemmarna, och t.o.m. en organiserad facklig opposition, svårligen göra sig gällande. I synnerhet gäller detta förhållande i en "affärsmässig" facklig rörelse, som ser som sin främsta uppgift att enbart tillförsäkra medlemmarna bästa möjliga avtal. En sådan fackförenings politik bidrar till att förbygga inre motsättningar och minskar det potentiella inflytande medlemmarna kan ha på organisationen. Oli-

3) Lipset s. 463-469.

Jfr. Lipset: Den politiska människan s. 277-316.

garkins möjligheter att kontrollera organisationen varierar dock med medlemsengagemang i organisationen. Endast en positiv uppfattning om medlemsskapet och ett högt deltagande ökar utsikterna för demokratisk kontroll.

Lipsets analys utmynnar dock i en pessimistisk syn på demokratins möjligheter i ett längre perspektiv inom fackliga organisationer.

Slutsatserna av hans resonemang är, att de fordringar som den vitala demokratin ställer vanligen icke kan tillgodoses i fackliga sammanslutningar. Konflikten mellan demokratins värden och uppåtriktad social mobilitet som norm, med konsekvens att en avgränsad ledning alltid etableras, gör att en stabil demokrati enbart kan existera där statuskillnaden mellan ledare och medlemmar är liten. En hög medlemsstatus medför medlemsengagemang och detta skapar i sin tur ett alternativ till oligarkin. Detta engagemang förutsätter rätten att fritt organisera opinioner och bilda fraktioner. "Detta är demokratins fasta kostnader - som är väl värda sitt pris: att grupper som anses skadliga för förbundets intressen kan bildas. Alternativet här till är diktatur."⁴⁾

Lipset och hans medarbetare fann i sin undersökning av ITU, att detta förbund faktiskt svarade mot kraven ovan. Förbundets medlemmar tillhörde de bättre avlönade ame-

4) Jfr. Lipset: Den politiska människan s. 312 f.

rikanska arbetargrupperna med hög status och förbundets arbetsformer utmärktes av en sedan länge fungerande "opolitisk" opposition. Lipset menade sig därför ha funnit ett avvikande fall från den teori som ingick i Michels' om "oligarkins järnlag". Att ett **avvikande** fall förelåg betydde, att den teoretiska byggnaden varit alltför enkel och behövde kompletteras: Oligarki var under vissa villkor förenbar med facklig demokrati.⁵⁾ Det yttersta av dess villkor utgjorde den fria opinionsbildningen och ett fungerande fackligt partisystem.

5) Huruvida Michels ansåg, att oligarki är oförenlig med demokrati, är som bekant, en omdiskuterad fråga. Svaret på frågan är avhängigt hur man tolkar Michels demokratibegrepp.

Jfr. t.ex. Björn Söderfeldt "Oligarkins järnlag - Partistruktur och partidemokrati". Statsvetenskaplig tidskrift 1969 s. 43 ff.

4.3 Debatt =====

Lindblad.

Den statsvetenskapliga debatten i Sverige under 1960-talets förra hälft angående den fackliga demokratin fick som ett vederhäftigt underlag en vetenskaplig avhandling över Kommunalarbetareförbundet 1960. Avhandlingens författare, Ingemar Lindblad, kom dock genom sitt personliga synsätt och tolkning av begreppet demokrati att också bilda grund för en allmänna diskussion om den fackliga demokratins speciella förutsättningar.

Lindblad konstaterar i sin avhandling, efter att empiriskt påvisat saknaden av en organiserad opposition inom Kommunalarbetareförbundet förutom den kritik som de aktiva medlemmarna delger ledningen, "att det är orimligt att utan vidare dra paralleller mellan politisk och facklig demokrati".¹⁾

Synsättet grundar författaren på uppfattningen att förhållandena inom stat och kommun inte går att jämföra med en intresseorganisation. Bland medborgarna inom stat och kommun, menar Lindblad, finns betydande divergenser i åsikter och intressen som med olika medel konkurrerar om inflytande. Så är inte fallet vad målen beträffar i en facklig organisation. Här föreligger en allmän åsiktsöverensstämmelse att förhandlingsuppgiften är den väsentligaste delen av organisationens arbete. Därför ligger det i sakens natur, att framgångsrika för-

1) Lindblad s. 509.

handlingar med en motpart kräver och medför en principiell intern solidaritet för de krav som framförs. Endast i frågor om medel kan meningsmotsättningar föreligga.²⁾

Foyer.

Lindblads tolkning av den fackliga demokratins förutsättningar fick icke stå oemotsagd. I en artikel i SACO-tidningen 1960, "Facklig demokrati och politisk", tog Lars Foyer bl.a. Lindblads forskningsresultat och tolkningar till utgångspunkt för en mer allmän analys av frågan.³⁾

Foyer erkänner det principiellt riktiga i Ingemar Lindblads synsätt: "Det är svårt att tänka sig ett på rent fackliga grunder uppkommet partiväsen inom facklig organisation." Artikelförfattaren gör dock gällande, att man inte utan vidare kan godta "Lindblads teser". Foyer skiljer på allmänna mål och mera distinkta krav som kan föreligga inför en förhandling. I det förra fallet kan man anta, att enigheten är verklig så länge dessa mål inte specificeras mer än principen "bästa möjliga avtal" t.ex. öretalet före en för samtliga enhetlig timlön. Avtalens innehåll är dock vidare än så. Avtalen ger utrymme för prioriteringar av olika slag och det är dessa frågor problemet gäller: "Någonstans

2) Ibid s. 509.

3) L. Foyer: "Facklig demokrati och politisk" SACO-tidningen 7 (1960):8.

vid övervägandet härav passerar man måhända från frågor om medel till frågor om mål". Förutsättningarna för facklig demokrati närmar sig därmed politisk demokrati. Brännande nära den politiska demokratins centralproblem om ett partisystem för därtill det faktum, att organisationernas verksamhetsområde breddas allt mer genom olikartade engagemang i det politiska livet. Foyers konklusion är därför: Framgångsrika förhandlingar kräver medlemslojalitet men denna fordrar i sin tur att de fackliga organisationerna så långt som möjligt försöker leva upp till de demokratiska idealen.

Lindblads och Foyers synsätt vittnar om två principiellt olika synsätt på den fackliga demokratins förutsättningar. Lindblads argumentering representerar en uppfattning som gör gällande, att den fackliga demokratins villkor är speciella och inte direkt jämförbara med den politiska demokratins. Foyers plädering är däremot ett uttryck för en sådan syn.

Elvander.

Foyers tankegångar återkom klart formulerade några år senare i en pressdebatt som Nils Elvander startade med diskussionsdeltagande från ett flertal organisationer.

Uppmuntrad av Lipsets och hans medarbetares undersökning av det amerikanska typografförbundets organisationsformer med ett regelrätt fungerande tvåpartisystem gjorde Elvander ett utspel 1962 i Stockholms-Tidningen.⁴⁾

4) N. Elvander: "Organisation och demokrati" Stockholms-Tidningen 9 februari 1962.

Elvanders plädering tar direkt sikte på ett tvåpartisystem i svensk fackföreningsrörelse. Enligt hans sätt att se finns det ett faktiskt alternativ till det bland organisationerna etablerade mottot "enade vi står, sönderade vi falla", där oppositionen betraktas som något o normalt och stridande mot själva intresseorganisationsideén. Detta alternativ utgörs av ett partisystem med uppdelning i militanta och moderata med avseende på facklig taktik och därmed i princip också allmänpolitiska attityder.

Uppdelningen förutsätter, menar Elvander, en viss grad av social homogenitet i en organisation så att icke interna intressemotsättningar av olika slag utan skilda ideologiska attityder avgör medlemmarnas gruppering. Från denna utgångspunkt påstår författaren, att främst tjänstemannaorganisationerna, som också är partipolitiskt splittrade i rikspolitiken, uppfyller betingelserna för ett tvåpartisystem men att även LO, sin politiska traditionella bindning till trots, som det i dag fungerar svarar mot dessa krav.

Fördelarna med ett sådant partisystem är uppenbara enligt Elvanders tolkning. Organisationernas styrka skulle således inte försvagas utan i stället förstärkas genom att "en legaliserad opposition skulle fånga upp latent missnöje och avleda det från själva förbundet till det maktägande partiet". Medlemmarnas valhandlingar skulle bli reella samtidigt som organisationerna skulle vitalisera den politiska demokratin då de på ett

helt annat sätt skulle kunna fullgöra sin viktiga uppgift som förmedlare till det politiska systemet.

Pressdebatt.

En omfattande pressdebatt uppstod som en reaktion på Elvanders förslag. Representanter från flertalet svenska huvudorganisationer engagerades i frågan. Elvanders utspel upplevdes att döma som en provokation mot den förhärskande idén om facklig demokrati bland organisationerna själva. I snabb takt gick var och en i svaromål.

Bertil Bolin, redaktör för Tiden, kommenterade, som närstående LO, Nils Elvanders förslag till fackligt nytänkande.⁵⁾

Bolin pekar på, att man inte utan vidare, som Elvander, kan dra paralleller från amerikansk till svensk fackföreningsrörelses sätt att fungera. Centraliseringen eller maktkoncentrationen inom de svenska fackliga organisationerna fyller inget självändamål utan betingas av liknande företeelser inom de andra grupper av samhället som organisationerna konfronteras med. De fackliga organisationerna fäster inte avgörande betydelse till "de formella uttrycken för demokratiskt handlande utan mer vid det reella innehållet". Ur detta perspektiv är det oriktigt att tala om fackligt fåtalsstyre eller om brist på opposition.

5) B. Bolin: "Ökad politisk demokrati?" Stockholms-Tidningen 10 februari 1962.

TCO-direktören Otto Nordenskiöld delgav också sina synpunkter på frågan om den interna organisationsdemokratin.⁶⁾

Nordenskiöld ansåg sig ha svårt att förstå Elvanders förslag om ett tvåpartisystem i svensk fackföreningsrörelse. Vill man förbättra den fackliga demokratin, vilken i många avseenden behövde förstärkas, borde man gå andra vägar.

"Förutsättningarna för en verklig demokrati inom organisationerna beror bland annat på en god informationsverksamhet, och detta i vidaste bemärkelse, d.v.s. en informationsverksamhet som äger rum såväl mellan ledningen och medlemmarna, som mellan medlemmarna och ledningen", enligt Nordenskiöld. Elvanders partibildningsmodell är inget framkomligt alternativ. Frågorna som partibildningen skall grundas på kan leda till helt orimliga konstellationer. Ett partisystem förutsätter också att oppositionen ständigt är missnöjd. Men, frågar Nordenskiöld, måste det föreligga missnöje i en facklig organisation för att den skall betraktas som demokratisk? I facklig verksamhet växlar grupperingarna från fråga till fråga, men sammanhållningen sker runt en gemensam målformulering. Vill man därför förändra den fackliga demokratin bör man gå vidare på dess egna villkor och inte de politiska.

6) O. Nordenskiöld: "Kräver demokratin missnöje?" Stockholms-Tidningen 12 februari 1962.

Ett lika avvisande bemötande erhöill Elvanders artikel när SACO-direktören Bertil Östergren agerade i Stockholms-Tidningen den 13 februari.⁷⁾

Östergren rubricerar belysande nog sin artikel "Missuppfattad demokrati". Formuleringen syftar på den syn SACO-direktören tidigare utvecklat om organisationsdemokratins innebörd. I ett inlägg i Tiden hade Bertil Östergren redan 1961 lanserat begreppet "distributionsdemokrati", där organisationernas roll i det politiska systemet utreddes.⁸⁾ Då Elvander i sin artikel inte bara diskuterat frågan om intern organisationsdemokrati utan också organisationernas allmänpolitiska betydelse fick Östergren anledning att på nytt utveckla sitt distributionsdemokratiska synsätt.

Elvanders förslag var en felsyn enligt Östergrens sätt att se: "Han har överfört det majoritetsparlamentariska system som i vårt land gäller för hela samhällets styrelse till den inre organisation i de delkollektiv, som tillsammans bildar samhället". En intresseorganisation kan betraktas som ett parti då dess reella verksamhet ligger på det politiska planet: "Lönebeloppen är ingenting annat än symboler, formella företeelser. Vad som har betydelse - och vad som intresserar medlemmarna - är den absoluta och relativa konsumtionskraft som lö-

7) B. Östergren: "Missuppfattad demokrati" Stockholms-Tidningen 13 februari 1962.

8) Jfr. B. Östergren: Tiden och AB 15 resp. 17 augusti. 1961 "Fackligt och politiskt" och "Demokratin i organisationerna".

nen ger".⁹⁾ Då denna avgöres av politiska instanser bestämmer den också organisationernas funktion. En organisation kan inte företräda blott en del av sina medlemmar om den ska fylla sin funktion i samhället.

Elvanders synsätt är, enligt Östergren, för övrigt typiskt för statsvetenskapsmännens sätt att se på facklig demokrati: enbart dess formella aspekt studeras och inte dess reella innehåll. Beaktas den senare så finns en vital intern demokrati i organisationerna. Förvisso kan den förbättras men då bör den "få utvecklas på grundval av organisationsväsendets egna förutsättningar".

Demokratidebatten, som också kommenterats på annat håll i pressen, gav anledning till slutreplik från Elvanders sida i Stockholms-Tidningen den 17 februari 1962.¹⁰⁾

Elvanders svaromål kom i huvudsak att kretsa runt problemet om frågorna för partibildning i organisationerna. Författaren fick anledning att utveckla sitt synsätt om en vänster-höger falang.

Ett visst nytänkande synes föreligga när Elvander förklarar, att "det amerikanska typografförbundets renodlade tvåpartisystem med permanenta partier kan väl bara få en motsvarighet inom vissa förbund, där förut-

9) Jfr. Ibid "Fackligt och Politiskt".

10) N. Elvander: "Opposition måste tolereras" Stockholms-Tidningen 17 februari 1962.

Övrig debatt se Carl Lund: "Organisation och demokrati" Arbetare Tidningen 17 februari 1962.

sättningarna är speciellt gynsamma". Det riktiga antas enligt Elvander vara, att partigrupperingarna bör växla från fråga till fråga där vänster-höger inte alltid är avgörande. Det viktiga är i och för sig inte fasta partier utan att partisystemet som sådant existerar: opposition måste tolereras. Endast därigenom kan den interna organisationsdemokratin liksom den allmänpolitiska demokratin existera och förstärkas.

En ytterligare intressant utvecklingslinje i Elvanders synsätt i detta sammanhang kan spåras när han i en artikel i Vår lösens 1969 diskuterar frågan om direkt och indirekt demokrati.¹¹⁾ När denna fråga nu behandlas med avseende på folkrörelserna nämns aldrig tanken på ett tvåpartisystem i ord. En ny väg lanseras av Elvander för att förbättra den interna organisationsdemokratin.

Vill man förstärka den fackliga demokratin, förklarar Elvander, måste man börja i den ända som de lokala organisationerna och deras underorganisationer utgör. På den direkta demokrati som där råder och anknyter till medlemmarnas direkta behov skall man bygga vidare till allt generellare frågor. Ur det perspektivet framstår det samtidigt som angeläget att förbättra kommunikationen mellan medlemmar och ledning. Den direkta demokratin kommer på detta sätt att förstärka det representativa systemet.

11) N. Elvander: "Direkt och indirekt demokrati" Vår lösens 69 (1969):3.

Elvanders förslag 1969 att genom fortlöpande kommunikation komplettera det representativa fackliga systemet, som hans motståndare i de fackliga organisationerna påtalat 1962, hade mycket klart framförts av en annan statsvetare redan 1964. Ingemar Lindblad, som egentligen initierat hela debatten genom sin avhandling 1960, tog nu först till orda för att utveckla sitt synsätt.¹²⁾

Lindblad upprepar sin tidigare argumentering samtidigt som han kommenterar frågan om ett partisystem i fackliga organisationer.

Enligt Lindblads sätt att se, kan en intresseorganisation liknas vid en stat i krig: "Ett fackförbund är en stridsgruppering med en ständigt närvarande motståndare eller motpart, som det gäller att övervinna, eller i vart fall att tränga tillbaka". Inre splittring kan i en sådan situation utgöra ett hot mot organisationens huvudsakliga funktion. Lindblad menar, att man dock här bör skilja på yrkesförbund och industriförbund. I de förra, i första hand SACO-förbunden, där organisationen är fackligt homogen finns egentligen ingen saklig grund för motsättningar. Det är industriförbunden, t.ex. Metall, med en mångfald inre grupper, som ställs inför detta problem. En inomfacklig tävlan i sådana förbund skulle snabbt spränga organisationen i bitar. Ett internt partisystem skulle också få andra konsekvenser, konkurrens i militans kunde nämligen lätt leda

12) I. Lindblad: "Facklig demokrati" Liberal debatt årg. 4 (1964) s. 23 ff.

till lokala konflikter med följd att den etablerade förhandlingsordningen på svensk arbetsmarknad bröts sönder. Erfarenheterna från Storbritannien avskräcker, menar författaren.

Men representationsproblemet kvarstår, konstaterar Lindblad och föreslår därför en annan lösning. Denna är, då samtidigt den sociologiska satsen synes gälla, att medlemsintresset inte aktiveras annat än i mycket speciella fackliga krissituationer: förbättrade interna fackliga kommunikationer. Kommunikationen måste vara ömsesidig, "med väl informerade medlemmar och en ledning som verkligen tar reda på och tar hänsyn till medlemmarnas åsikter". Förhållandet är särskilt angeläget genom organisationernas allmänpolitiska agerande där behovet av nyanser kan antas vara större än i de relativt entydiga avtalsrörelserna. I viss grad bör det gälla Landsorganisationen men i ännu högre utsträckning de politiskt heterogena tjänstemannaorganisationerna: Problemet löses med en förbättrad intern kommunikation, och inte ett tvåpartisystem.

Slutsatser.

Vid ett försök att utvärdera 1960-talets statsvetenskapliga debatt över de svenska intresseorganisationernas interna demokrati kan några mer allmänna iakttagelser låta sig göras.

Debatten har gett vid handen, att en principiell åsiktsöverensstämmelse förelegat hos deltagarna i deras syn på

det dubbelsidiga behovet av en internt fungerande organisationsdemokrati. Utan en representativ organisationsledning kan inte medlemmarnas intressen tillgodoses i den direkta förhandlingsverksamheten och inte heller i den allmänpolitiska verksamheten som organisationen involveras i. Divergensen i debatten har gällt hur denna representativitet bäst skall uppnås, då som den nu fungerar, antages vara behäftad med vissa brister.

I princip kan här två åsiktslinjer urskiljas: tvåpartisympatisörer och anhängare av det reformerade bestående representationssystemet genom främst förstärkt inre dubbelsidig kommunikation mellan valda och väljare. Förhållandet kan uttryckas så, att i det förra fallet ses frågan om ett tvåpartisystem som en huvudsak och ett fortlöpande kommunikationssystem som ett komplement till detta, medan den andra uppfattningen vänt på detta förhållande: Frågan om ett fortlöpande kommunikationssystem framstår för dessa som viktigast medan frågan om ett eventuellt partisystem betraktas som en enligt stadgan formellt möjlig kontrollmekanism.

Orsaken till kontroversen synes hänga samman med att debattörerna olika starkt betonar det fackliga effektivitetsbegreppet. I den senare gruppens argumentation göres frågan om organisationens effektivitet som intressepart mot en annan organisation och samhället till en förstahandsfråga. Demokratifrågan diskuteras därefter i detta perspektiv. Tvåpartisympatisörerna tycks

vänt på förhållandet: Frågan om facklig demokrati som styrelseform är i sig det väsentliga och göres till huvudämnet i debatten.¹³⁾

Av debatten att döma fick man dock intrycket att denna motsättning minskade eller rentav upplöstes under tidens gång. Nils Elvander, den flitigaste förespråkaren för ett internt tvåpartisystem i de svenska intresseorganisationerna, kom i debatten att stå helt isolerad. Lars Foyers inställning till ett fackligt tvåpartisystem var inte helt reservationslös. Företrädarna för organisationerna förkastade i samtliga fall Elvanders tankegångar. Från denna sida framhölls, att om den fackliga demokratin skulle förbättras så borde det ske på grundval av de svenska organisationernas egna förutsättningar. TCO-direktören Otto Nordenskiölds förslag om en utbyggd intern informationsverksamhet synes vara den väg organisationerna själva förespråkade. Denna uppfattning framstod också för Ingemar Lindblad som den enda riktiga. Nils Elvander synes under debattens gång själv glidit mot denna uppfattning. Hans argumentering för ett genuint tvåpartisystem tonades ned redan 1962 och några år senare tycktes idén helt uppgivits: Analogin mellan klassisk politisk demokrati och facklig demokrati kunde icke upprätthållas. Förstärkandet av den fackliga demokratin krävde att intresset riktades på dess speciella förutsättningar.

13) Som ett observandum kan här påpekas, att kontroversen också har en i statsvetenskapen välkänd analog konflikt i tolkningen av det politiska demokratibegreppet. Jfr. t.ex. Tingsten: "Demokratins problem" och Ross: "Varför demokrati?" samt Elvander (red.) "Demokrati och socialism".

SAMMANFATTNING. =====

En omfattande teoretisk litteratur föreligger för närvarande på området industriella relationer som forskningsdisciplin betraktad. Studiet av det industriella regelsystemets processer kan för närvarande sägas ha systematiserats i tre ansatser: "Oxfordansatsen", "systemansatsen" och "konfliktansatsen".

"Oxfordansatsen" står på klassisk grund och betraktar avtalssystemet som en funktion av arbetsmarknadsparternas förhandlingar vilken studeras i termer av en politisk maktsituation. Systemansatsen har vidgat detta perspektiv till att inkludera också en extern omgivning. I denna ansats analyseras regelfastställandet sålunda i termer av aktörer, teknologi, ekonomisk marknad, maktrelation och status samt systemets ideologi. "Konfliktansatsen", en sociologisk infallsvinkel, erbjuder ett alternativt synsätt på temat: I denna analysinriktning betraktas konfliktbeteendet som kritisk variabel och ligger till grund för studiet av det industriella relationssystemet.

I föreliggande avhandling har systemansatsen kommit till användning för att skapa en illustration till behandlingen av undersökningens frågeställningar. Regelsystemet som idag utgår från en central avtalsförhandling på svensk arbetsmarknad betraktas sålunda som en produkt både av en maktrelation mellan parter i förhandling och som en produkt av influenser från en extern omgivning. Denna omgivning utgöres, på LO-SAF si-

dan, av den moderna teknologins förutsättningar, de fria marknadskrafterna och deras beroende till internationella konjunkturer, aktörernas status och access i ett pluralistiskt samhällssystem. Vidare en ideologisk faktor om organisationernas strävan att upprätthålla en fri förhandlingsrätt utan statlig inblandning. Svenska staten som aktör berör maktrelationen genom förhandlingsramens offentligrättsliga reglering, den yttersta möjligheten till tvångsmakt, dess funktion som arbetsgivare och ansvarig för ekonomisk politik.

Avhandlingens föreställningsram har utgått från antagandet, att en rangbalans föreligger i makt att utöva negativa sanktioner mellan LO och SAF varför en central avtalsförhandling alltid tenderar att utfalla som en slags kompromissuppgörelse. Politiskt har dock Landsorganisationen som aktör tillskrivits en särskild access genom alliansen med den socialdemokratiska regeringen. Författaren har dock deklarerat den uppfattningen, att i princip icke någon inkomstpolitik bedrivits från regeringens sida sedan efterkrigsåren. Förhållandet har istället uttryckts vara sådant, att Landsorganisationen försökt utöva en partsbestämd lönekontroll över marknadskrafternas verkan och teknologi både för det egna kollektivet genom den solidariska lönepolitiken och för andra kollektiv genom krav om total samordning av förhandlingarna.

Beskrivningen ovan har också och i synnerhet antagits

vara relevant för LO:s största medlemsförbund, Svenska Metallindustriarbetareförbundet.

Den solidariska lönepolitiken som historiskt fenomen och dess fackliga och politiska konsekvenser har betraktats som varande, via centrala förhandlingar, den oberoende variabel till vilken olika motiv för förändringar i detta LO-förbunds styrelseformer kunnat relateras.

En arbetshypotes har dock uppställts om att förbundet av olika skäl tvingats och försökt balansera kraven på effektivitet i extern verkställighet och intern demokrati i styrelseformernas formella fungerande. Detta problem behandlas i avhandlingens första frågeställning, medan en andra frågeställning studerar empiriskt den kritiska variabel som den interna kommunikationsprocessen vid centrala förhandlingar i dag tänkes utgöra i organisationens målprioriteringar.

Avhandlingens tredje frågeställning berör en fall-studie över en verkstadsklubb och dess lokala förhandlingsverksamhet i förbundet ur en liknande kommunikationsaspekt. Infallsvinkeln är dock en annan på denna lokala nivå i analysen: "Oxfordansatsen" har här kommit till användning i försök att påvisa den till synes faktiska förekomsten av ett, i den svenska litteraturen icke tidigare uppmärksammat, permanent informellt och latent lokalt konfliktsystem.

Dessa frågeställningar har tillsammans bedömts äga både statsvetenskaplig relevans och ett fackligt intresse

att få belysta.

Forskningssidan är, som påvisats i denna avdelning, av sådan karaktär, att den inte haft en explicit inriktning på de centrala avtalsförhandlingarnas utveckling och innebörd men väl i debattform föranlett en omfattande diskussion om demokratins allmänna villkor i svensk fackföreningsrörelse.

Forskning och debatt är emellertid av sådan art i svensk statsvetenskap, att föreliggande avhandlings ovan angivna arbetshypotes, om en dualistisk tolkning av demokratibegreppet där kommunikationsaspekten framstår som kritisk variabel, har inomvetenskaplig relevans. Annorlunda formulerat: För denna speciella undersökning synes det alltså teoretiskt motiverat, att det fackliga demokratibegreppet uttryckes att gälla både frågan om en styrelseform och frågan om de fackliga beslutens innehåll, men där den förra frågan delges särskilt empiriskt intresse.

Del 2. DEN SAMORDNADE FÖRHANDLINGSFORMEN

Föreliggande avsnitt har för avsikt att som bakgrund till avhandlingens analys, vars teoretiska förutsättningar nu berörts, ge en institutionell beskrivning av förhållanden över samordnade eller centrala avtalsförhandlingar.

Avsnittet inleds med en kort historik över den centrala förhandlingsformens framväxt. Ett andra och tredje kapitel berör det nuvarande formella stadgeförfarandet vid dessa förhandlingar. Som bakgrund till LO-förbundens faktiska ställning i centrala avtalssammanhang, som behandlas i ett femte och sjätte kapitel, beskrives gången i en central förhandling utifrån 1971 års avtalsrörelse i ett fjärde kapitel.

5.1 Historik

Ingen fråga torde väl i svensk arbetarrörelse fått större konsekvenser för den egna rörelsen, fackföreningsrörelsen i allmänhet och därmed svensk ekonomi överhuvudtaget, än den samordnade förhandlingsformens framväxt på svensk arbetsmarknad. Samordningsideén vid avtalsförhandlingar mellan Landsorganisationen och dess medlemsförbund som i dag är etablerad och självklar har därför ett förflutet som i sig inrymmer ett flertal intressanta historiska förhållanden, inte minst stadgemässiga.

Relationen mellan LO och dess förbund fick på ett avgörande sätt en vändpunkt vid 1936 års LO-kongress. Även om försök att samla svensk arbetarrörelse kring låglöneförbundens speciella lönekrav kan spåras till 20-talets kongresser kom kongressen 1936 att bilda förspelet till en mera centralistiskt formad lönepolitik än tidigare.¹⁾ I en situation som sedan länge utmärktes av rena förbundsförhandlingar framlades Metallindustriarbetareförbundets motion nr 224 med förord om bl.a. "en socialistisk" (solidaritetsbetonad) lönepolitik med LO:s stöd. Med konstaterandet, att huvudorganisationens faktiska inflytande var betydelselöst krävdes en bättre samordning av organisationens resurser, och därmed en stadgeändring, i lönepolitiken. En utredning

1) Meidner s. 9 f.

förordades som också beslutades av kongressen.²⁾

Utredningen lades på den s.k. femtonmannakommittén, som tog ställning till frågan i betänkandet "Fackföreningsrörelsen och näringslivet", vilket förelades LO-kongressen 1941. Kommitténs förslag, som i princip också godtogs av kongressen, utmynnade i att LO skulle handha den centrala ledningen över organisationens strävanden att tillgodose medlemmarnas intressen.³⁾

Stadgeändringar rekommenderades nu som gav huvudorganisationen, som hittills utgjort "en ekonomisk återförsäkringscentral", rättigheter att direkt påverka förbundens lönerörelser genom att verka för "att de anslutna organisationernas fackliga verksamhet bedrivs efter enhetliga linjer och under solidarisk samverkan". I konsekvens med den förnyade ställning som LO därmed erhöillit förstärktes också huvudorganisationens ansvar över den samlade ekonomin. Stadgerevisionen innebar, att Landsorganisationens medgivande av arbetsnedläggelse skulle erhållas vid konflikt berörande mer än tre procent av förbundets medlemmar eller eljest var av allmän och större betydelse för arbetsmarknaden. I linje med denna bestämmelse införlivades samtidigt de villkor som reglerade förbundens medlemsskap i LO. En dubbel vetorätt inskrevs genom att LO-förbunden i sina

2) Landsorganisationens kongressprotokoll 1936 s. 447 ff, 458.

3) Landsorganisationens kongressprotokoll 1941 s. 439 ff. Betänkandet: "Fackföreningsrörelsen och näringslivet" s. 5 ff, 191, 193, 197.

stadgar fick ange förbundsstyrelsens suveränitet i verkställighetsbesluten att inleda lönerörelse, uppsäga avtal och vidta sanktionsåtgärder.

Den solidariska lönepolitikens idé kom tillsammans med makroekonomiska synpunkter att bilda yttre motiv för utvecklingen mot en ökad centralisering av lönepolitiken. De under krigsåren vunna erfarenheterna pekade i samma riktning:⁴⁾ Endast av en i LO:s regi hållen lönepolitik kunde de gruppbetonade förbundsintressena hållas tillbaka till gagn för angelägna gemensamma värden.⁵⁾

Stadgan anpassades till denna ordning. Den faktiska utvecklingen blev dock en annan. Efterkrigstidens krav på en offensivare lönepolitik genomfördes i form av förbundsförhandlingar. Landssekreterariatets möjligheter att ikläda sig den roll som stadgerevisionen föreskrev vållade praktiska svårigheter. Det tidigare förfarandet med underhand tillämpad rådgivning från LO:s sida fortsatte utan möjligheter till samordnad planläggning.⁶⁾ En förändring inträffade under 1950-talet.

Den av LO i december 1946 tillsatta organisationskommittén fick 1949 tilläggsdirektiv som berörde frågan

4) Meidner s. 10, 12.

Jfr. J. Ullenhag: Den solidariska lönepolitiken i Sverige - Debatt och verklighet.

5) A. Geijer s. 7.

6) Meidner s. 13, 42.

Jfr. A. Geijer s. 10.

om LO:s aktuella och framtida lönepolitiska uppgifter. Betänkandet "Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen" lades fram till 1951 års kongress. Lönepolitiken insattes nu i ett större sammanhang.

I den lönepolitiska delen i utlåtandet konstaterades bl.a. av landssekreterariatet: "I det för alla gemensamma intresset att säkra ett stabilt penningvärde och stabil full sysselsättning måste LO således beredas möjligheter att utöva ett vidgat inflytande över lönepolitiken".⁷⁾ Kommitténs slutsats var också att Landsorganisationens inflytande måste förändras och förstärkas. Alternativet att i princip föreslå en förnyad stadägeändring valdes dock icke. Organisationskommittén förordade i stället inrättandet av ett avtalsråd. På detta organ skulle uppgiften vila att dra upp riktlinjerna för avtalsrörelserna för att erhålla den totalbedömning som åsyftades.⁸⁾

Än en gång visade sig emellertid utvecklingen bli en annan än kongressen avsåg. Den under 1950-talet allt oftare återkommande förhandlingsmetoden med samordning förlöpte i verkligheten utan någon avgörande inblandning från det inrättade avtalsrådets sida.⁹⁾ Mycket försenad deklarerade dåvarande LO-ordföranden Arne Geijer 1964, att det avtalsråd som inrättades 1951 inte spelat den samordnade roll som man hoppats och konsta-

7) Landsorganisationens kongressprotokoll 1951 s. 143.

8) Betänkandet: "Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen" s. 5 f, 161 ff.

9) Meidner s. 19 ff.

terade samtidigt, att "på samma sätt som en till sina realiteter betydelselös stadgeändring vid 1941 års kongress fick framstå som en symbol för en policyfråga, fick tillsättandet av ett avtalsråd vid 1951 års kongress framstå som en symbol för en lönepolitisk fråga".¹⁰⁾ Rådet hade i praktiken sedan länge upphört att fungera trots att till synes inget direkt beslut fattats om dess avskaffande.¹¹⁾

Genom praxis kom i stället LO:s konventionella organ på ett helt annat sätt än tidigare att involveras i de fortsatta förhandlingarna.¹²⁾ Först vid LO-kongressen 1961 skedde en anpassning av stadgarna som också kom att inrymma den då helt utvecklade samordningsmetodiken.¹³⁾

10) A. Geijer s. 10.

11) Meidner s. 21.

12) Karlbohm s. 132.

13) Jfr. Landsorganisationens kongressprotokoll 1961 s. 100. 120.

5.2 Landsorganisationens förhandlingsstadgar

I Landsorganisationens nuvarande stadgar paragraf 15 behandlas de föreskrifter som reglerar den formella gången vid avtalsrörelser och eventuella konflikter.¹⁾ Nedan lämnas en presentation av stadgan på den punkt som avser den centrala eller samordnade förhandlingsformen.

I paragrafens första moment fastslås landssekretariatets samordnande funktion för förbundens räkning. Landssekretariatet äger sålunda, att i god tid innan större delen av de anslutna förbundens kollektivavtal löper ut att ta ställning till avtalsläget. Därefter ålägges sekretariatet att för LO:s representantskap framlägga rekommendation om hur avtalsrörelse skall uppläggas.

I paragrafens andra moment stadgas dock, att representantskapets behandling av frågan skall föregås av förbundskonsultationer. Rådgivande konferenser, s.k. ordförandekonferenser, skall inkallas med de anslutna förbundens ordförande eller ställföreträdare redan på detta stadium.

Moment 3 fastställer emellertid förbundens formella suveränitet i avtalsfrågor. Stadgan föreskriver, att "om representantskapet beslutar biträda en rekommendation om centrala förhandlingar, skall yttranden inhämtas från de berörda förbunden huruvida rekommendationen kan godkännas". Det åligger alltså förbundsstyrelsen

1) Landsorganisationens stadgar 1972 s. 15 f.

att definitivt ta ställning till frågan om samordning eller ej. Sekretariatets uppgift blir att på grundval av dessa yttranden ta ställning till om förutsättningar föreligger för samordnade förhandlingar. Om så är fallet ankommer det på sekretariatet att utse förhandlingsdelegation och svara för att förhandlingarna genomföres. I detta sammanhang föreskriver moment 4, att landssekreteriatet också äger rätt att "begära fullmakt hos de berörda förbunden att för den tid förhandlingarna pågår träffa avtal med respektive arbetsgivaresammanslutning om framflyttning av uppsägnings- och utlöpningstider för samtliga sådana kollektivavtal som omfattas av förhandlingarna."

I paragraf 15 femte momentet regleras förhållanden som berör frågan om träffade uppgörelser. Åter hänvisas till LO:s representantskap och de enskilda förbundsstyrelserna. Om sålunda uppgörelse vid samordnade förhandlingar ingåtts mellan parternas förhandlingsdelegationer, "skall dessa föreläggas representantskapet som skall uttala sig för ett godkännande eller ett ogillande". Representantskapets rekommendation delges därefter berörda förbund. Förbunden skall stadgemässigt ta slutgiltig ställning till om träffade uppgörelser för deras vidkommande kan godkännas eller förkastas: "Förbundens beslut skall omedelbart meddelas landssekreteriatet".

5.3 Svenska Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsstadgar

I kapitlet ovan har den formella relationen mellan Landsorganisationen och dess medlemsförbund i allmänhet delgetts vid samordnade förhandlingar. Avsikten är här, att något närmare presentera de stadganden som reglerar lönerörelserna inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet. I analogi med föregående stadgeavsnitt delges endast förhållanden som berör riksavtal och förhandlingar.¹⁾

Förbundsstyrelsernas allmänna suveränitet i avtalsfrågor i Landsorganisationen har redan konstaterats. I Svenska Metallindustriarbetareförbundets normalstadgar paragraf 14 andra momentet fastslås sålunda, "att förbundsstyrelsen avgör slutligen om avtal skall prolongeras, uppsägas eller göras till föremål för förtidsförhandlingar samt om förslag till uppgörelse skall godkännas".

Moment 1 anger dock, att för handläggning av riksavtalsfrågor skall ett avtalsråd utses. Rådet, icke att förväxla med Landsorganisationens avtalsråd, skall bestå av 150 ledamöter, proportionellt sammansatt på grundval av avtalsområden, och väljes för en tid av fyra år genom direkta val. På organet, som alltså formellt sett har rådgivande status, ankommer bl.a. att tillsammans med förbundsstyrelsen förbereda avtalsrö-

1) Svenska Metallindustriarbetareförbundets stadgar 1970 s. 11 ff.

relse. Avtalsrådet skall, enligt moment 2, "uttala sig om prolongation, uppsägning av avtal eller upptagande av förtidsförhandling samt upprätta förslag till avtal". Rådet utser även tillsammans med förbundsstyrelsen ledamöter i avtalsområdenas förhandlingsdelegationer.

En passus i detta sammanhang utgör också förbundsstyrelsens möjlighet att inkalla och bestämma dagordning för s.k. informationskonferens. I paragrafens tredje moment föreskrivs när och hur dylika konferenser utlyses: "I samband med avtalsrörelse eller när så eljest anses lämpligt skall förbundsstyrelsen ålägga berörda avdelningar eller genom avdelningsstyrelserna de direkt berörda verkstadsklubbarna att utse delegater i informationskonferenser".

I fråga om ställningstagande till förslag om uppgörelse och arbetsnedläggelse förutsätts också enligt stadgan att avtalsrådet skall uttala sig. Förbundsstyrelsen avgör dock slutgiltigt även på denna punkt. Förbundsstyrelsen äger möjlighet att i dessa avseenden även besluta om omröstning direkt bland berörda medlemmar. I moment två konstateras, "om uppgörelse ej träffas i godo kan förbundsstyrelsen - förutom att höra avtalsrådet - även besluta om slutna omröstning bland berörda medlemmar angående arbetsnedläggelse". Om två tredjedelar av berörda medlemmar röstar för arbetsnedläggelse skall detta uppfattas som en begäran om dylik åtgärd. Omröstningsinstitutet är alltså rådgivande.

Samma förhållanden är för handen vid omröstning om förslag till uppgörelse. Enligt moment 4 kan uppgörelse underställas berörda medlemmar "på sätt som förbundsstyrelsen beslutar. Förbundsstyrelsen fattar därefter definitivt beslut".

5.4 1971 års avtalsrörelse

=====

I kapitlen ovan har en beskrivning getts av det formella förfaringssätt som föreskrivs vid avtalsförhandlingar inom Landsorganisationen och ett av dess medlemsförbund. Stadgemomenten har redovisats separat och utan närmare kommentar. Avsikten är därför fortsättningsvis, att något mera i detalj försöka analysera den faktiska relation som synes föreligga mellan Landsorganisationen och dess medlemsförbund. Det kan i detta sammanhang vara lämpligt, att som en utgångspunkt först mera konkret försöka delge de olika turerna i en avtalsrörelse.

Naturligtvis inrymmer varje avtalsrörelse sina speciella förutsättningar och är därför inte den andra helt lik. I själva förhandlingsideén som sådan ligger alltid ett inslag av taktik och improvisation. Det är emellertid å andra sidan givetvis så, att också mer eller mindre fasta rutiner etablerats för handläggandet av avtalsfrågor i en så speciell förhandlingsorganisation som här avses. För att belysa huvuddragen i denna har som ett aktuellt exempel valts 1971 års avtalsrörelse inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet.

Planläggning.

Den synliga planläggningen av 1971 års avtalsrörelse tycks ha startat redan på ett mycket tidigt stadium inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Då 1969 utgjorde kongressår och när samtidigt en preliminär

tvåårsuppgörelse tecknats mellan LO och SAF 1969 kom löne- och avtalsfrågorna upp till debatt redan vid höstens kongress.

Lönedebatten vid kongressen karaktäriserades i 1969 års verksamhetsberättelse som livlig och gällde i huvudsak principiella frågor.¹⁾ Problem rörande förhandlingsmetoden och den ideologiska inriktningen på lönepolitikens uppläggning ventilerades tillsammans med vissa enskilda förhållanden i kollektivavtalen.²⁾

En liknande diskussion om erfarenheterna av 1969 års avtalsuppgörelse inleddes våren 1970 då även följdförhandlingarna i de större branscherna avslutats och lett till en definitiv uppgörelse.³⁾ Den 15 april 1970 in kallades sålunda förbundets avtalsråd till ett extra sammanträde. Mötet var det sista för det sittande avtalsrådet då nyval förestod. I den situationen framstod det som angeläget att diskutera de erfarenheter som gjorts direkt ute på arbetsplatserna av den senaste uppgörelsen.⁴⁾ Dåvarande förbundsordförande Åke Nilsson framhöll dock i sitt inledningsanförande, att tiden ej var inne för en realbehandling av nästa avtals-

1) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1969 s. 60.

2) Svenska Metallindustriarbetareförbundets kongressprotokoll 1969 s. 408 ff.

3) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1969 s. 32 ff.

4) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 15 april 1970 s. 1.

rörelse och kommenterade därför enbart debatten om bl.a. förhandlingsmetoden som kommit i gång angående avtalsrörelsen för 1971.⁵⁾ Först hösten 1970 började den stundande avtalsrörelsen diskuteras mera ingående i förbundet.

Metallindustriarbetareförbundets nyvalda avtalsråd höll sitt första sammanträde den 12 augusti 1970.

Vissa överläggningar om avtalsrörelsen hade då redan förevarit inom LO:s styrelse, LO:s representantskap och vid ordförandekonferens.⁶⁾ För att inte bromsa kommande överläggningar på LO-planen rekommenderades därför avtalsrådet nu att inte fatta några konkreta beslut annat än i frågan om förhandlingsform, där förbundsstyrelsen begärde ett uttalande från rådet om stöd till samordnade förhandlingar i den kommande avtalsrörelsen. Avtalsrådet beslöt enhälligt att godkänna förbundsstyrelsens förslag och diskuterade i övrigt frågor som förbundsstyrelsen önskade belysa inför det genomarbetade förslag som sedemera skulle föreläggas rådet. Dessa frågor avsåg avtalsperiodens längd och tidiga förbundsförhandlingar om frågor som berörde arbetstidsförkortningen.⁷⁾ Förbundsstyrelsens närmaste planer gick dock ut på, att snarast diskutera med förhandlingsombudsmännen om de avtalsändringar som dessa ansåg vara

5) Ibid s. 16 ff.

6) Landsorganisationens verksamhetsberättelse 1970 s. 49.

7) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 12 augusti 1970 s. 12, 16, 42.

angelägna att föra fram på olika avtalsområden. Frågorna skulle sedan föras ut till en fortsatt debatt på de informationskonferenser som startade sista veckan i augusti.⁸⁾

Under perioden 24 augusti - 18 september anordnade förbundsstyrelsen 62 två-dagars informationskonferenser för de olika avtalsområdena. Dagordningen upptog bl.a. information och diskussion om 1971 års avtalsrörelse.⁹⁾

Med dessa konferenser bakom sig inkallade förbundsstyrelsen på nytt avtalsrådet den 14 oktober.

Rådet förelades nu ett utarbetat avtalsförslag men överläggningarnas huvudfråga blev en fri debatt om uppläggningsen och konstruktionerna i de olika kollektivavtalen.¹⁰⁾ Några definitiva beslut om ändringsyrkanden fattades inte. Avtalsrådets enda konkreta beslut avsåg val till de olika branschernas förhandlingsdelegationer.¹¹⁾ Åke Nilsson förannonserade emellertid inom begränsad tid ett nytt möte då underlaget för förnyad diskussion skulle vara ett annat.¹²⁾

På LO-planen hade under tiden förberedelsearbetet fortgått. Den 19 augusti utlyste landssekreteriatet ord-

8) Ibid s. 15.

9) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1970 s. 85.

10) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 14 oktober 1970 s. 17, 30 ff.

11) Ibid s. 9 ff.

12) Ibid s. 45.

förändekonferens. Den 12 oktober diskuterades framgångslinjerna för avtalsrörelsen i LO:s representant-skap, och fastställdes definitivt den 6 november.¹³⁾

I detta läge inkallades på nytt Metallindustriarbetareförbundets avtalsråd.

Metalls avtalsråd godkände den 11 november, med en reservation, representantskapets uttalande och däri inrymda förslag om förhandlingsform och förhandlingskrav:¹⁴⁾ Centrala eller samordnade förhandlingar förordades med sikte på en tvåårig avtalsperiod där LO-kravens innehåll huvudsakligen inriktades på ett löneökningssutrymme för förbundsvisa förhandlingar, kompensation för arbetstidsförkortningen, inkomsttrygghet vid omflyttningar inom företagen och pensionfrågan.¹⁵⁾ Avtalsrådet fick vid samma tidpunkt också ta definitiv ställning till förbundsstyrelsens förslag till ändringar i avtalen, som alltså presenterats vid föregående avtalsrådsmöte. Huvudpunkterna avsåg "högre avtalslöner och penningfaktorer, sammanslagning av minimilönen och ackordskompensationer till en lägsta avtalslön, sänkning av åldersgränsen mellan vuxen och minderårig från 19 till 18 år, översyn av arbetstids-, övertids- och skiftbestämmelserna i avtalen och ökning av dag-

13) Landsorganisationens verksamhetsberättelse 1970 s. 49 f.

14) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 11 november 1970 s. 20.

15) Jfr. Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1970 och 1971 s. 34 f. resp. s.19.

traktamenten och andra speciella ersättningsbelopp."¹⁶⁾ Avtalsrådet beslöt enhälligt på denna punkt att uppdra åt respektive förhandlingsdelegationer att på grundval av förhandlingsprogrammet närmare precisera förslagen och inleda förhandlingar med respektive motpart.¹⁷⁾

Förhandlingar.

De centrala förhandlingarna mellan LO:s och SAF:s delegationer inleddes den 18 november 1970 och fortsatte därefter i de små delegationerna.¹⁸⁾ I samma skede och kort efteråt startade de formella branschförhandlingarna för Svenska Metallindustriarbetareförbundets större avtalsområden. Redan tidigare under året hade dock s.k. kansliöverläggningar inletts för vissa branscher med arbetsgivarens partsorganisationer och en del arbetsgrupper tillsatts för översyn av aktuella avtalsfrågor. Samtidigt upprätthölls också kontinuerlig kontakt med förbundets motparter genom de stora förhandlingsdelegationerna.¹⁹⁾ Förbundsförhandlingarna fortsatte efter årsskiftet parallellt med de centrala förhandlingarna. I sin behandling av avtalsfrågan vid avtalsrådsmötet den 19 april 1971 konstaterade dock dåvarande andre förbundsordförande Bert Lundin, att "några på-

16) Avtalsrådsprotokoll 14 oktober 1970 bilaga.

Jfr. Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1971 s. 19.

17) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 11 november 1970 s. 25.

18) Landsorganisationens verksamhetsberättelse 1971 s.50.

19) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1971 s. 31 ff.

tagliga resultat har icke uppnåtts, även om man på vissa punkter kan peka på framgångar."²⁰⁾ Avtalsrådet hade även inkallats tidigare den 3 februari för allmän information om de centrala förhandlingarnas utveckling liksom om förbundsförhandlingarnas gång.²¹⁾

På det centrala planet ökade samtidigt motsättningarna. Parallellt med LO-SAF-förhandlingarna förhandlades också om avtalen på den offentliga sektorn. Situationen på denna front skärptes snabbt. Strejkvapnet kom här till användning och lockoutvarsel utfärdades. Genom riksdagens temporära tjänstepliktslag uppstod ett anti-klimax. Alla stridsåtgärder frös, som bekant, ned temporärt.

Vid samma tidpunkt pågick LO-SAF-förhandlingarna utan att ge några större resultat för parterna. Den av regeringen tillsatta medlingskommissionen rönt inte heller någon större framgång i sitt arbete: Förhandlingarna strandade för tredje gången.²²⁾

Metallindustriarbetareförbundets avtalsråd, som redan den 19 april diskuterat en trevare från förlikningskommissionen, sammanträffade på nytt den 7 juni för att ta ställning till den spända situationen.²³⁾ Av-

20) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 19 april 1971 s. 15.

21) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 3 februari 1971.

22) Landsorganisationens verksamhetsberättelse 1971 s. 50 ff.

23) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 19 april 1971.

talsrådet hade att behandla ett förslag från förbundsstyrelsen om att godkänna LO:s rekommendation om blockad mot allt övertidsarbete fr.o.m. den 15 juni. Kort tidigare hade den i och för sig unika situationen uppstått, att förbundets samtliga tecknade avtal med arbetsgivareorganisationer tillhörande Svenska Arbetsgivareföreningen uppsagts på grundval av LO:s rekommendation.²⁴⁾

En upptrappning förestod. Förbundsstyrelsen bedömde det nu som angeläget att försöka få en bild av stämningen ute bland medlemmarna. Åke Nilsson konstaterade: "Ni har säkert på Era arbetsplatser hört vad medlemmarna säger och om de är beredda att ge sig ut i en konflikt som kan bli mycket långvarig Jag ber Er därför att säga ifrån hur Ni ser på den här situationen". Avtalsrådets ledamöter sa ifrån genom en omfattande ventilering av frågan och gav sitt stöd åt förbundsstyrelsens förslag.²⁵⁾

Den varslade övertidsblockaden utbyggdes strax efteråt med ett varsel om punktstrejker. Stridsåtgärder behövde dock aldrig utlösas. Kommissionen kallade till nya förhandlingar och de varslade stridsåtgärder uppsköts. Ett slutbud som avlämnades den 22 juni godtogs av delegationerna på ömse sidor, i samma situation som

24) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1971 s. 21.

25) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 7 juni 1971 s. 19, 37.

en uppgörelse träffades för det statliga och kommunala området.²⁶⁾

Uppgörelse.

Metallindustriarbetareförbundets avtalsråd sammankallades redan den 23 juni för att informeras och ta ställning till den centrala uppgörelsen. LO:s representantskap, som under förhandlingarnas gång inkallades två gånger, hade samma dag, liksom SAF:s styrelse, godkänt uppgörelsen.²⁷⁾ Enligt förbundsordförandens anförande fanns egentligen inget annat alternativ än att ta den träffade uppgörelsen, då ett förkastande kunde betyda storkonflikt.²⁸⁾ Avtalsrådet beslöt, med en reservation, att tillstyrka det förelagda förslaget.²⁹⁾

De reella förhandlingarna om nytt avtal för förbundets olika kollektivområden kunde nu på allvar påbörjas. Under höstens gång träffades deluppgörelser och slutuppgörelser för de olika branscherna. Avtalsrådets verkstadsgrupp och järnbruksgrupp var inkallade den 13 juli resp. 15 juli för godkännande av deluppgörelse. Rådet beslöt enhälligt att tillstyrka förslagen samtidigt som fullmakter gavs till förhandlingsdelegationerna att definitivt fullfölja förhandlingarna för 1971. Avtalsrådet gav vid en senare tidpunkt även fullmakter till

26) Landsorganisationens verksamhetsberättelse 1971 s. 53 f.

27) Ibid s. 50, 52, 54.

28) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 23 juni 1971 s. 13.

29) Ibid s. 24.

samtliga delegationer att fullfölja förhandlingarna om återstående frågor för 1972 och 1973 års avtal.³⁰⁾

Samtidigt påbörjades åter en ny informationskonferensrunda i förbundet. För att bl.a. föra ut information och anvisningar om de nya avtalen anordnades under perioden 5 oktober - 17 november 63 två-dagars-konferenser för de olika branscherna med ett deltagande av 5226 förbundsmedlemmar.³¹⁾ 1971 års centrala avtalsrörelse var därmed slutförd för Svenska Metallindustriarbetareförbundets vidkommande: Därefter återstod de lokala tillämpningsförhandlingarna.

30) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 13 juli, 15 juli, 18 november 1971 resp. s. 35, 17 f., 27.

31) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1971 s. 24.

5.5 LO-förbunden vid samordnade förhandlingar

I kapitlet ovan har, med utgångspunkt från Svenska Metallindustriarbetareförbundet, planläggnings- och förhandlingsfasen vid förbundsförhandlingar - med samordning något närmare beskrivits utifrån 1971 års avtalsrörelse. 1971 års avtalsrörelse innehöll unika inslag på stridsåtgärdssidan, men kom för Svenska Metallindustriarbetareförbundet vidkommande att i princip ansluta sig till den inarbetade rutin stadgan ger anvisningar om. Man kan därför låta denna beskrivning bilda utgångspunkt för en allmänare analys av relationen mellan Landsorganisationen och dess förbund i detta sammanhang.

Frågan om de enskilda förbundens faktiska roll i den helhet som Landsorganisationen utgör vid samordnade eller centrala förhandlingar har inte varit föremål för specifik vetenskaplig analys. Problemet har dock belysts i allmänna ordalag i ett flertal samlingsverk över svensk fackföreningsrörelse liksom i enskilda initierade artiklar där den centrala förhandlingsformens innebörd diskuterats.

I sin kommentar till femtonmannakommitténs arbete i skriften "Lönepolitik och förhandlingsformer" framhöll Arne Geijer 1964, att utan utökade befogenheter för LO att vägleda det lönepolitiska handlandet för förbunden skulle det ställa sig omöjligt att hjälpa de lågavlönade. Detta då varje förbund var för sig skulle

fortsätta att föra en lönepolitik som enbart gagnade "de egna intressena".¹⁾ Landsorganisationen fick, som omtalats, dessa befogenheter. Löstes därmed denna fråga om förbundens ställning i Landsorganisationen vid avtalsförhandlingar, eller fortsatte problemet eller skapades rentav nya?

För utomstående bedömare synes det förhålla sig så, att Landsorganisationen utåt sett uppträder som en mycket väl samlad part för sitt löntagarkollektiv vid en avtalsrörelse. Man har skäl att förmoda, att så också är fallet i vissa frågor. Det bör vara så, att vissa krav som förs fram av Landsorganisationen i en central avtalsförhandling är av gemensamt intresse och inte vållar några direkta avvägningsproblem för de representerade förbunden. Då LO:s uppgift är att se till helheten är det emellertid lika naturligt, att huvudorganisationen endast vid speciella omständigheter helt kan engagera sig i frågor som har särskild betydelse för enstaka eller ett fåtal förbund. Om man bortser från möjligheten att ställa förbund utanför samordningen eller att ge enskilt förbund särbehandling, som framförallt tillgreps i samordningens tidigaste historia, har den centrala förhandlingsformen just på detta område orsakat ett utomordentligt besvärligt dilemma för medlemsförbunden.²⁾

1) A. Geijer s. 7.

2) Jfr. Meidner s. 36 ff.

Arne Geijer berör detta förhållande när han i den ovan refererade skriften diskuterar den centrala förhandlingsformens för- och nackdelar.³⁾ Argumenten som anges på den förra sidan är de vanliga och kända. Till fördelarna med samordnade förhandlingar nämns möjligheten att kunna lösa för LO-kollektivet gemensamma frågor, låglönesatsningen och förmågan att kunna vidta en mera enhetlig bedömning av den ekonomiska situationen. Som argument mot denna förhandlingsform anförs endast en punkt, men från förbundens sida sett förmodligen en mycket viktig sådan: Geijer framhåller, att de centrala förhandlingarna tenderar att leda till en besvärande stelhet i förbundsförhandlingarnas allmänna del genom motpartens bristande vilja att förhandla om andra ändringar i avtalen än dem som dikterats i den samordnade uppgörelsen.

Från arbetsgivarhåll erkänns också detta problem, men i debatten med hänvisning till de alltför långdragna centrala förhandlingarna som därmed minskar tidsutrymmet för följdförhandlingarna.⁴⁾

Förhållandet måste hur som helst framstå som ett verkligt problem på branschnivå. Debatten om förhandlingsformen inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet

3) A. Geijer s. 24 ff.

4) Jfr. Hans Rudberg SvD 4 januari 1970 "Vad LKAB lärt oss" och Åke Nilssons diskussionsinlägg 10 januari 1970. Se även Bertil Nilsson AB 4 februari 1970. "Betyder vilda strejker sammanbrott för den solidriskä lönepolitiken?"

vittnar också om detta. I detta förbund har vid åtskilliga gånger avvägningsproblemet om vad som egentligen är gemensamt LO-intresse och vad som är ett förstahandsintresse för förbundet diskuterats. Valet har stått mellan samordning och rena förbundsförhandlingar, men alltid utfallit till den förra förhandlingsformens fördel. ⁵⁾

Olika förslag har framförts på LO-sidan för att lösa problemet i fråga. Så har t.ex. en begränsning av fredsplikten vid förbundsförhandlingarna liksom att på tidigt stadium i förhandlingarna ställa särskild pott till förfogande för varje avtalsområde diskuterats. ⁶⁾

Betyder detta förhållande, att Landsorganisationens förbund ställts i en faktisk position utan möjlighet att ta ställning till sina akuta avtalsproblem annat än i teknisk mening? Man får till synes besvara frågan nekande, åtminstone vad de större LO-förbunden beträffar. Det tycks inte vara på det sättet, att de samordnade förhandlingskraven enbart och alltid är ett uttryck för helt gemensamma och självklara förbundsintressen på LO-sidan. Då förbundsförhandlingarna till sitt innehåll i huvudsak berör ändringsyrkanden inom den ram

5) Se t.ex. Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 15 april 1970. Kongressprotokoll 1961 s. 5 f. Jfr. även Metallarbetaren 1964: 14:2 "Ska vi ha centrala förhandlingar?" 1964:15:2 "Alltför solidariskt." 1970: 19-20:3-4 "Tidig lönedebatt."

6) Det kan påpekas, att i 1974/75 års centrala förhandlingar på LO-SAF sidan nåddes en uppgörelse om särskild förbundspott. I sammanhanget kan också noteras, att frågan om s.k. branschfonder är under utredning.

som centralt anges finns det anledning att något närmare utveckla frågan om förbundens möjligheter att accentuera sina förstahandsintressen på LO-nivån.

Bo Carlsson konstaterar i sin bok "LO och fackförbunden" 1969: "Gränsen mellan vad som kan sägas vara ett förstahandsintresse för de enskilda förbunden och vad som är av gemensamt intresse är mycket oklar, och ger i praktiken inte särskilt mycket hjälp då det gäller att på förhand bedöma vad som kan vara av gemensamt intresse i en kommande förhandling. I allmänhet torde förbunden i första hand syssla med de tekniska aspekterna på avtalet och dess uppbyggnad under förberedelse tiden. Däremot är det Landsorganisationen som har det primära ansvaret för de bedömningar, som ligger till grund för de krav som man under förhandlingarna ställer i fråga om den totala kostnadsramen ... Givetvis gör också de enskilda förbunden sådana bedömningar Endast de större förbunden har egna resurser för sådana insatser. Å andra sidan har fackförbundens allmänna insikter om motpartens ekonomiska och tekniska problem största betydelse som informationskälla för dem som inom Landsorganisationen arbetar med detta analysarbete".⁷⁾

Bo Carlsson ger här en i allmänna ordalag hållen bild av förbundens ställning vid förberedelser för avtalsförhandlingar. Denna beskrivning kan tolkas så, att de

7) B. Carlsson s. 156.

enskilda förbunden kan uppträda som parter inom huvudorganisation både för att påverka den allmänna framgångslinjen i en förhandling liksom enskilda speciella frågor för egen räkning.

Förre verkställande direktören i Arbetsgivareföreningen Bertil Kugelberg gör rentav gällande att detta fenomen är ett principiellt problem som skapat svårigheter vid varje moment i centrala förhandlingar: "Det är inte bara två parter, som mötas. Inom vardera partens delegation finnas grupper, vilkas olika intressen det gäller att sammanjämka. Dessa gruppegoistiskt betonade särintressen göra sig gällande redan när inledningsbuden skola utformas och bidra till en vidgning av ramen för det totala utspelet. De äro för övrigt oftast märkbara under hela förhandlingens gång, försvårande och försenande uppgörelsen."⁸⁾

Arne Geijer gör själv ett liknande medgivande 1964 när han konstaterar, att förbunden i allt högre grad för fram frågor som är speciella för enstaka förbund i de centrala förhandlingarna och därmed tar dyrbar tid i anspråk på helhetsfrågornas bekostnad.⁹⁾

Journalisten Mats Fagerström försöker i sin bok "Den stora lönematchen" klarlägga hur denna interaktionsprocess fungerar mellan Landsorganisationen och dess

8) B. Kugelberg SvD 30 augusti 1966 "Har avtalsförhandlingarna kommit på avvägar?"

9) A. Geijer s. 25.

förbund. Då den faktiska kunskapen på detta område är begränsad kan det också vara av ett visst intresse att ta del av en lekmands uppfattning, speciellt då vederbörande hade tillfälle att som observatör närmare följa 1969 års centrala förhandling.

Fagerström påpekar, att beslutsprocesserna inom LO är ytterst formella, men menar sig ändå kunna spåra ett klart mönster: "LO fungerar i stor utsträckning efter storleksdemokratins principer. Den centrala LO-ledningen får försöka stödja sig på de stora förbunden - och balansera dem mot varandra. De olika förbunden har naturligtvis olika intressen i många fall. Ofta uppträder de då som renodlade intresseorganisationer. Men LO är också en politisk organisation med en ideologisk förankring. Det för in "irrationella moment", som t.ex. "solidaritet" och "klassmedvetande".¹⁰⁾

Slutsatser.

Utan möjlighet att här utveckla analysen närmare bör man likväl kunna fastslå, att den centrala förhandlingsformen som den nu existerar, naturligt nog, också lämnar ett utrymme för mera gruppbetonade förbundsaktiviteter. Samordnade förhandlingar på LO-sidan synes inte ha eliminerat rena gruppintressen från förbundens sida, men måhända dämpat dem till förmån för vissa gemensamma frågor.

Utåt sett har bilden onekligen förändrats. Om t.ex. tre förbund tillstyrkte samordningsmetoden utan förbehåll

10) Fagerström s. 131 f.

om särbehandling inför 1962 års förhandlingsomgång genomfördes 1969 och 1971 års avtalsrörelser under praktiskt taget fullständig enighet bland förbunden. Förklaringen torde i huvudsak vara, att man centralt så småningom fann en modell för att lösa de under samordningens tidigaste period allt talrikare säryrkanden, som förbunden framförde för sina låglönegrupper. ¹¹⁾

Att därmed dra slutsatsen att förbunden inte haft anledning att centralt accentuera speciella önskemål inom sina avtalsområden vore emellertid felaktigt. Ett schematiskt studium av Metallindustriarbetareförbundets LO-aktivitet ger stöd för detta omdöme.

Det är sannolikt genom sin storlek som Landsorganisationens största medlemsförbund i så hög utsträckning lyckats få speciella "metallönskemål" framförda och lösta i samordnade förhandlingar. Ett flertal exempel kan lämnas.

LO-kraven i 1971 års avtalsrörelse innehöll bl.a. kravet om överenskommelse om inkomsttrygghet vid omflyttning inom företagen. Kravet var ett äldre tämligen unikt "metallkrav". ¹²⁾ Frågan behandlades i 1971 års centrala förhandlingar. I en särskild hemställan till Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet föreslog kommissionen att dess förslag skulle godkännas. ¹³⁾

11) Jfr. Meidner s. 37 f.

12) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1969 s. 31.

13) De centrala överenskommelserna LO-SAF 1952-1954, 1956-1971 s. 86.

I föregående förhandlingsomgång 1968/69 hade frågan om de lokala fackliga representanternas ställning aktualiserats. Problemet hade hög prioritet i Metallindustriarbetareförbundet och initierades också av förbundet i den centrala förhandlingen. Parterna enades om att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda förhållandet. Resultatet blev en central överenskommelse den 20 februari 1970. ¹⁴⁾

Som ett annat exempel kan nämnas Metallindustriarbetareförbundets principiella inställning till låglönekonstruktionen. Förbundets linje och agerande för en konstruktion som tog sikte på individuella låglönetillägg till alla som låg under ett visst tak, blev en ny modell som kröntes med viss framgång 1969 och även 1971. Förbundet hade samma principiella inställning till frågan om förtjänstutvecklingsgarantin. Åke Nilssons bekanta uttalande i 1971 års avtalsrörelse, om att överväga att stiga av de samordnade förhandlingarna om inte låglönetilläggen fick individuell styrning, som "är ett livsvillkor för oss i Metall", är måhända signifikant överhuvudtaget till ett större LO-förbunds inställning och möjligheter när vitala särintressen hotas i en alltför onyanserad samordning. ¹⁵⁾

I de centrala förhandlingskraven direkt inför och under förhandlingarna finns utrymme för enskilt förbund

14) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1970 s. 23.

15) Enligt Svante Nycanders återgivning i "Kurs på kollision" s. 184.

att accentuera speciella särintressen både i de allmänna framgångslinjerna som i särskilda frågor bredvid eventuella gemensamma "ideologiska" krav. Ett LO-förbund, åtminstone ett större, synes ha möjligheter att agera även utanför de gränser som de direkta förbundsförhandlingarna medför.

Påpekandet har sin betydelse för förståelsen av analysen i nästföljande kapitel, där frågan om förbundskravens karaktär behandlas närmare såsom de framträdde i 1971 års avtalsrörelse.

5.6 Förbundskravens karaktär

Frågan om förbundskravens karaktär vid förbundsförhandlingar - med samordning innefattar bl.a. frågan i vilken utsträckning LO-förbunden verkligen kan påverka sina egna löne- och allmänna arbetsvillkor vid en central avtalsrörelse. I föregående kapitel påpekades, att för ett LO-förbund, som också belystes med uppgifter från Svenska Metallindustriarbetareförbundets moderna förhandlingshistoria, fanns ett sådant utrymme. Problemet är emellertid i vilka frågor en sådan påverkan kan ske, av vem i förbundet och vid vilken tidpunkt vid förhandlingarna.

I ett föredrag i Statsvetenskapliga föreningen i Uppsala den 3 mars 1965 konstaterade SAF-direktören Curt-Stefan Giesecke, att det i den allmänna debatten i princip finns två skilda uppfattningar om hur ett kollektivavtal kommer till:¹⁾ Om man framförallt ser till de centrala förhandlingarna, finns det en grupp personer som hävdar, "att hela frågan avgöres någon gång på förhösten eller eftersommaren, exempelvis i den formen att Kugelberg och Geijer företar en båtresa tillsammans i södra delen av Stockholms skärgård". Den andra uppfattningen är den helt motsatta. Dessa personer utgår från de ekonomiska realiteterna och ser enbart de i förhandlingarna involverade personerna som mer eller mindre passiva instrument för en utveckling styrd av i huvud-

1) C-S. Giesecke: "Hur ett kollektivavtal kommer till." Föredrag i Statsvetenskapliga föreningen i Uppsala den 3 mars 1965.

sak Adam Smiths "osynliga hand".

Giesecke förkastar helt det förra ytterlighetsalternativet och i princip också det andra. SAF-direktörens egen uppfattning ligger mittemellan dess båda synsätt. Systemets funktionsduglighet och resultaten som erhålles beträffande arbetsfred och villkor, konstaterar föredragshållaren, har otvivelaktigt att göra med de agerande personerna, men de ekonomiska krafterna påverkas också av ett flertal omständigheter som till viss del står att återfinna utanför den ekonomiska sfären.

Beträffande de allmänna kraven av ekonomisk karaktär, fortsätter Giesecke, så har dock den centrala förhandlingsformen den fördelen, att man tvingas utgå från en nivå som är något så när realistisk. Ett enstaka förbund kan begära högst avsevärda löneförbättringar men LO måste "utgå ifrån en samhällsekonomisk analys av vilka löneförbättringar som är möjliga i det rådande konjunkturläget. Man kan tänka sig att man anser att produktiviteten kommer att stiga med tre, fyra eller fem procent och att en viss prisstegring bör kompenseras".

Att Landsorganisationens utredningsavdelning t.ex. måste ha ett avgörande inflytande på det formulerade kravet om förhandlingsutrymmet inom LO tycks självklart, som också Giesecke gör gällande. Produktivitetsökning, prisökning, vinstförhållanden, kostnader för sociala utgifter, skatter och löneglidning bedöms till synes i

en helhetskalkyl. Att förbundens utredningsapparater, åtminstone de större som besitter dylika resurser, också integreras i detta förberedelsearbete synes lika o-diskutabelt. Enbart en flyktig överblick av förbundens verksamhetsberättelser styrker detta påstående. Vilket utredningsarbete som är det viktigaste är svårt att besvara och inte här heller nödvändigt. Man kan på grund av allmänna iakttagelser konstatera, att förberedelsearbetet sker på flera nivåer och leder fram till en slags ekonomisk plattform från vilken vidare avvägningar kan företas.²⁾

Frågan om dessa avvägningar eller prioriteringar lämnar ett annat utrymme för personliga inslag och ett medlemsdeltagande än den till i sina delar fysiskt bestämda ekonomiska förhandlingsramen.

Den centrala ramen kan, som visats i exemplet från 1971 års avtalsrörelse ovan, fördelas på olika ändamål inom LO och i tillika eventuella "specialyrkanden" från förbunden. Prioriteringarna kan avse kongressbeslut eller mera aktuella frågor i förbunden. Inom ramen kan avvägningar sålunda ske mellan t.ex. "ren" lönesatsning och allmänna arbetsvillkor, generell lönesatsning och låg-

2) Jfr. Jarl Hjalmarsson: "Avtalsrörelsernas problematik". Arbetarbladet 24 februari 1967.

Karl-Olof Faxén: "Avtalssystemet och lönebildningen". Skandinaviska bankens kvartalstidskrift 1961:1 s. 6 f.
Jfr. även Edgren, Faxén, Odhner: Lönebildning och samhällsekonomi s. 222 f.

Se även H. Niklasson m.fl.: Svensk arbetsmarknadsforskning s. 118 ff.

lönesatsning. Dessa fördelningsförslag lämnar utrymme för individuella ställningstaganden.

På samma sätt kan kraven vid branschförhandlingarna betraktas. Förhållandet kan belysas empiriskt med uppgifter från Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Det är sålunda en allmän iakttagelse vid genomgången av materialet, att förbundets krav i den direkt representativa förhandlingsorganisationen i huvudsak just avser fördelningsförslag och inga absoluta preciseringar. Då förfaringssättet är sådant, att förbundens förhandlingsdelegationer, liksom LO:s förhandlingsdelegationer, utrustas med fullmakter att slutföra förhandlingarna ligger det också i sakens natur att man ej kan detaljreglera delegationernas arbete. Det ankommer på förbundets delegationer att inom den ekonomiska ram som centralt angetts närmare precisera de fördelningsförslag som tidigare formulerats för kollektivavtalen, men i praktiken att även under de centrala förhandlingarnas gång förhandla om direkta skrivningstexter i avtalen.

Branschkraven och branschförhandlingarna för Metallindustriarbetareförbundet hade 1971, som tidigare påvisats, en sådan karaktär. Kraven om ändringsyrkanden var fördelningsförslag av olika art eller avvägningar utan närmare precisering. Exempel: att prioritera minimilönerna och förbättra förhållandena för arbetare med övertids- och skiftarbete eller direkta skrivningsförslag som t.ex. sänkning av åldersgränsen mellan vuxen och minderårig från 19 till 18 år, reducering av ac-

kordsarbets betydelse i avtalstexten o.s.v.³⁾

Om man således utgår ifrån den bedömningen, att frågan om det ekonomiska utrymmet behandlas på Landsorganisationens och de större förbundens funktionärsplan så förhåller det sig alltså så, att det i huvudsak är fördelningsförslag och direkta skrivningsförslag som diskuteras i förbundens direkt valda förhandlingsorgan.

Detta var fallet i 1971 års avtalsrörelse i Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Avtalsrådets representanter hade sålunda att ta ställning till fördelningsförslag av central (LO) karaktär, t.ex. samordningsfrågan och fördelningen av det väntade löneökningstrymmet på olika komponenter. Frågan gällde i princip det samma i branschförslagen: Avtalsrådet gav förhandlingsdelegationerna i uppdrag att utifrån den väntade totala kostnadsramen prioritera vissa frågor, utöver att reglera vissa automatiska kostnader, samt att också försöka åstadkomma vissa direkta nya skrivningar i avtalstexten.

Det kan här vara av intresse att påpeka, att följande frågor hänsköts generellt till direkta förhandlingar mellan parterna i 1971 års träffade centrala uppgörelse: förlängning av den personliga uppsägningstiden, regler för permission och tjänstledighet, ändrade regler för semesterförläggning, arbetsfreden, frånvaro från arbetet, rekommendation om deltidarbete.⁴⁾

3) Jfr. Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 14 oktober 1970 s. 45 och bilaga.

4) De centrala överenskommelserna LO-SAF 1952-1954, 1956-1971 s. 86.

Ett studium av 1971 års avtalsrörelse ger ytterligare vid handen, att Metallindustriarbetareförbundets direkt valda ombud konfronterades med dessa frågor vid ett flertal tillfällen.

Även efter de centrala förhandlingarnas och branschförhandlingarnas formella igångsättande inkallades avtalsrådet för information och diskussion om förhandlingsläget i stort. Påpekandet är viktigt då förfaringssättet, åtminstone teoretiskt, gav utrymme för ytterligare direktivgivning åt förhandlingsdelegationerna. Man kan poängtera, att information om hur tidigare fördelningsförslag och direkta skrivningsförslag bemötts och utvecklats i förhandlingarna med motparten, gav anledning till vissa justeringar om nyprioriteringar eller förnyade direktiv att med hårdare eftertryck driva redan formulerade krav. Iakttagelsen tyder på att en distinktion alltså kan göras i fråga om intern kommunikation, dels inför och dels under förhandlingarna. Frågan kan i det senare fallet även avse diskussion om användandet av konfliktvapen, då situationen givetvis blir helt annorlunda. Behovet av en utökad information kan därvidlag antas öka. De många turerna i 1971 års avtalsrörelse synes för övrigt visat detta.

Måhända kräver i princip framgångsrika förhandlingar ett fastställande av krav och sedan solidarisk uppslutning kring dessa och förhandlarna. Så torde situationen i hög grad gestalta sig vid speciellt de centrala förhandlingarna. Att "spräcka" en uppgörelse bör i

dagens förhandlingsapparat överhuvudtaget framstå som ett mycket överkligt alternativ. Det kan för övrigt ifrågasättas om t.ex. ett LO-förbund i realiteten besitter denna möjlighet under mera normala förhållanden. Att döma av Svenska Metallindustriarbetareförbundets agerande i stort i 1971 års avtalsrörelse fick man intrycket, att en gång beslutade krav låg fast, men att förhandlingsdelegationerna åtminstone potentiellt stod öppna för nya direktiv under förhandlingarnas gång.

SAMMANFATTNING

I detta avsnitt har en beskrivning delgetts av de stadganden som föreligger inom Landsorganisationen och Svenska Metallindustriarbetareförbundet vid förbunds-förhandlingar - med samordning.

Som en utgångspunkt för en närmare kommentar av dessa formella regler undersöktes gången vid 1971 års avtals-rörelse utifrån agerandet i detta förbund. Beskrivningen gav vid handen, att turordningen anslöt sig till stadgarnas föreskrifter. Förbundsstyrelsen och avtalsrådet hade formellt att ta ställning till verkställighetsbesluten om uppsägning och godkännande av avtal.

I en närmare analys utvecklades också frågan om förbundens möjligheter att vid centrala förhandlingar substantiellt påverka avtalen.

På grund av den centrala eller samordnade förhandlingsformens benägenhet att av olika anledningar begränsa utrymmet för de efterföljande förbunds-förhandlingarna påvisades, att Landsorganisationens medlemsförbund kunde uppträda som parter för snävare gruppintresse. Detta, både i de mera allmänna framgångslinjerna och i specifika frågor, utöver de gemensamma LO-kraven. Data ur Metallindustriarbetareförbundets moderna förhandlingshistoria gav också stöd för denna slutsats.

En närmare granskning av förbundskraven i samma förbund vid 1971 års avtalsrörelse visade också, att de till sin karaktär var olika beroende på vem och vilken

tidpunkt som åsyftades i förbundet. Förhållandet har formulerats så, att förbundets utredningsavdelning eller funktionärer tillsammans med huvudorganisationens synes ansvara för den ekonomiska helhetsbedömningen, medan förbundets valda representativa organ inkopplas i prioriteringsfrågor. Så var fallet både för de centrala LO-kraven, inklusive eventuella specialyrkanden från förbundet, och så var förhållandet för branschkraven, som även innefattade förslag om vissa direkta nya skrivningar i avtalstexten. I båda fallen ankom det sedan på förhandlingsdelegationerna att närmare precisera kraven på grund av denna initialformulering, eller potentiellt enligt nya direktiv under förhandlingarnas gång.

Som en sammanfattande kommentar kan därför konstateras, att studiet av demokratiproblematiken vid samordnade avtalsförhandlingar på LO-sidan ställer sig särskilt intressant för det största LO-förbundets vidkommande, både vad beträffar styrelseformernas utveckling och nuvarande faktiska fungerande.

Del 3. SVENSKA METALLINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDETS STYRELSEFOR-
MER: UTVECKLING OCH DEBATT
=====

6.1 Inledning
=====

I avhandlingens föreställningsram utreddes ett flertal förhållanden som det nu kan vara skäl att kort rekapi-
tulera för den direkta behandlingen av avhandlingens
frågeställningar.

I föreställningsramen antogs, att den solidariska löne-
politiken och dess fackliga och politiska konsekvenser,
via den centrala förhandlingsmetoden inom LO, föranlett
olika motiv för förändringar i förbundets styrelsefor-
mer.

Problemet för förbundets ledning antogs varit, att man
på grundval av en historisk tradition av medlemsinfly-
tande vid avtalsförhandlingar på något sätt i ett läng-
re perspektiv måst tillgodose även kravet på intern
medlemsdemokrati mot kravet på effektivitet i verkstäl-
lighetsbesluten externt som de centrala förhandlingarna
framtvingat. Detta därför att en viss grad medlems-
demokrati också kunnat betraktas som ett medel för att
erhålla just denna effektivitet liksom identifikatio-
nen för denna politik.

Den fackliga demokratidebatten i förbundet antogs där-
för analytiskt kunna studeras med beaktande av både ett
explicit "effektivitetsvärde" och ett "kommunikations-
värde". Det förra värdet antogs förenbart med argument
om, att i styrelseformernas formella fungerande försöka

skapa förutsättningar för effektivitet i extern verkställighet. Detta genom hänvisning till en effektiv intresseorganisation som till minimala kostnader för medlemmarna gav en acceptabel måluppfyllelse av målformuleringen. Verkställighetsbesluten externt avsåg alltså de värdefördelningsbeslut som förbundet som intresseorganisation eller aktör medverkade till att utforma både inom LO och sedan i förhållande till motparten och det politiska systemet. "Kommunikationsvärdet" antogs å andra sidan innebära argument om ömsesidig effektiv kontakt mellan förbundets ledning på central nivå och medlemmarna i den lokala organisationen i syfte att skapa förutsättningar för en åsiktsöverensstämmelse om förbundets förhandlingspolitik.

Studiet av styrelseformerna antages nu här kunna relateras till en avgränsad förhandlingsorganisation i förbundet. Denna avser dels förbundsstyrelsen och dels det i avtalssammanhang direkt valda avtalsrådet (tidigare avtalskonferenserna). Dessa båda organ kan sägas utgöra huvudinstitutionerna i förbundets förhandlingsorganisation. Sålunda säges i förbundets handlingsprogram från 1973, att "det är avtalsrådet och förbundsstyrelsen som har att fastställa exakt i vilken turordning olika krav skall föras fram i avtalsrörelserna." ¹⁾

Förbundskongressens funktion betraktas som långsiktig och principiell, då den anger riktlinjer för verksamheten. ²⁾

1) Förslag till handlingsprogram. Metallkongressen 1973 s. 43.

2) Jfr. Ibid s. 43.

Det är också utmärkande för debatten runt förbundets styrelseformer i detta sammanhang, att de just berört förbundsstyrelsens och avtalsrådets kompetens och arbetsformer. I det förra fallet har frågan avsett diskussion om vetorätten och i det andra hur en direkt vald medlemsförsamling i avtalssammanhang borde organiseras och fungera.

Den följande framställningen bygger på en systematisk genomgång av förbundets kongressprotokoll, avtalsrådsprotokoll, avtalskonferensprotokoll, verksamhetsberättelser och förbundstidning sedan 1956 och framåt. Vad avtalskonferensprotokollen beträffar avses endast de större branscherna, då en genomgång av samtliga konferensprotokoll givit vid handen, att enbart de större avtalsområdenas konferenser efterlämnat ett material som kunnat komma till användning för behandling av frågeställningen.

Avsnittet består av tre kapitel.

I ett inledande kapitel diskuteras informationsproblemet som det i allmänhet kan antas framträda i en svensk intresseorganisation i avtalssammanhang. Ett andra kapitel relaterar denna fråga till en kritisk granskning av Metallindustriarbetareförbundets nuvarande formella representativa system. Mot denna bakgrund analyseras därefter frågeställningen hur man i förbundet, och under vilken debatt, i styrelseformernas formella fungerande försökt skapa förutsättningar för effektivitet i extern verkställighet och intern medlemsdemokrati sedan den centrala förhandlingsmetoden konsekvent började tillämpas 1956.

6.2 Informationsbehovet vid en avtalsrörelse

Man kan tillspetsat, som Bo Carlsson i sin bok "LO och fackförbunden", påstå, att förberedelserna för en avtalsrörelse egentligen påbörjas redan dagen efter det att parterna undertecknat ett nytt avtal.¹⁾

Sanningen i ett sådant påstående ligger naturligtvis i, att så fort ett avtal börjar löpa, så får parterna också den första indikationen på avtalets tillämpningssvårigheter. En icke obetydlig del av detta förberedelsearbete för en förbundsstyrelse måste därför bestå i att iakttaga och registrera vilka problem som är förbundna med direkta skrivningar i avtalstexten och hur dessa ska lösas: branschmässigt, centralt eller rentav politiskt. Detta arbete kräver i sin tur en fungerande kontakt med tillämparna, d.v.s. den lokala organisationen där medlemmarna är verksamma.

På samma sätt bör det förhålla sig med de prioriteringsförslag, centrala som branschmässiga, som förbundsstyrelsen formellt utformar. Givetvis kan en förbundsledning tämligen väl på grund av t.ex. lönestatistiska uppgifter antecipera vilka avvägningar som är angelägna internt och i förhållande till andra grupper, men förfaringssättet synes inte vara fullt så enkelt. Bo Carlsson har utvecklat detta resonemang något närmare i en artikel i Fackföreningsrörelsen.

1) B. Carlsson s. 154, 164.

"Fackföreningsrörelsens kommunikationsproblem är speciellt svårt genom sammanfallande omständigheter. Organisationerna är stora, arbetar inom ett mycket omfattande geografiskt område och sysslar med mycket komplicerade sammanhang. Dessutom är tidsfristen för ett meddelande ofta mycket starkt begränsad och till yttermera visso är varje missförstånd eller brist i förbindelserna riskfulla, i den meningen att följderna kan bli mycket omfattande. En brist i ett meddelande om exempelvis en avtalsuppgörelse kan leda till att medlemmarna intar en negativ hållning som de eljest skulle ta emot med en positiv inställning. I speciella fall kan ett missförstånd, beroende på att det utsända meddelandet inte går fram till mottagaren i det skick sändaren förutsätter, leda till öppen konflikt".²⁾

Uppgiften för ett förbund i en avtalsrörelse kan alltså antas vara, att inte enbart erhålla en från dess sida sedd väl grundad och acceptabel uppgörelse utan även att skapa en opinion för denna, inte minst den centrala.

Det bör framstå som en nödvändig arbetsuppgift inom ett förbund att bygga upp en positiv anda för de förslag som lägges och de resultat som erhålls utan vilket organisationens egen stabilitet och ytterst arbetsfreden kan hotas. En förbundsstyrelse är vald för att representera medlemmarnas intressen. En värdemotsättning mel-

2) B. Carlsson: "Fackföreningsrörelsens kommunikationsproblem". Fackföreningsrörelsen 1963:15.

lan denna och medlemmarna kan leda till interna friktioner och i värsta fall en helt kaotisk situation, på samma sätt som ett alltför onyanserat upptagande av enskilda opinioner kan leda till helt orimliga konsekvenser för organisationen. I båda fallen kan behovet av en dialog antas göra sig gällande.

En sådan process blir naturligtvis långvarig, men synes ofrånkomlig som en slags komplettering till ekonomiska realiteter i en avtalsrörelse.³⁾ I andra frågor kan och bör det framstå som angeläget att inhämta medlemmarnas direkta synpunkter på förändrade och nya krav och låta dessa ligga till grund för programformuleringen.

Hur denna fackliga process är beskaffad på svensk arbetsmarknad utgör en i och för sig utomordentligt kontroversiell fråga.

Är det så, att den fackliga ledningen inregistrerar medlemmarnas önskemål och därefter utformar kraven eller är det på det sättet, att funktionärerna först bestämmer kraven och sedan med bl.a. överlägsna propagandasurser sätter den självständiga åsiktsbildningen ur spel och manipulerar medlemmarna att ge programmet sitt stöd?

Det finns anledning att återkomma till denna intressanta fråga efter den empiriska delen i avhandlingen. Avsikten är här, att inledningsvis enbart påvisa förekom-

3) Jfr. B. Carlsson: LO och fackförbunden s. 166.

S. Nycander: Kurs på kollision, s.8

N. Åkerman: Demokratibegreppet s. 182.

ten av olika uppfattningar i den svenska debatten: Både en optimistisk och en pessimistisk syn kan sägas föreligga.

Debatt.

Professor Jörgen Westerståhl är av den förra uppfattningen när han talar om att en slags "demokratisk integrationsprocess" försiggår inför, i och efter en avtalsrörelse.⁴⁾

Westerståhl gör gällande, att även om man kanske på ett tidigt stadium kan göra en ungefärlig förutsägelse om hur en slutlig uppgörelse kommer att se ut, så får man inte glömma bort att svensk fackföreningsrörelse har en demokratisk uppbyggnad som direkt påverkar förhandlingsproceduren: "Organisationens ledning och medlemmarna bringas så småningom att stå på samma linje, medlemmarna upplever i större eller mindre grad en känsla av delaktighet i besluten".

Westerståhl menar, att den synliga bilden av en tämligen ensidig påverkan från ledningens sida inte är helt riktig. I själva verket är det så, att de styrandes åsikter ytterst utformas under en ständig kontakt med medlemmarna, som dessutom också har den yttersta möjligheten att revoltera mot ledningen. Författaren påpekar, med rätta, att detta senare alternativ förvisso icke ofta begagnas, men torde enbart genom sin blotta

4) Westerståhl: Arbetsmarknad och anställning s. 309.

existens också vara av grundläggande betydelse.

Man bör observera, att Jörgen Westerståhls skildring av förhandlingsproceduren skrevs i början av 1950-talet, d.v.s. under de "rena" förbundsförhandlingarnas tid. Den samordnade förhandlingsformen kan ha skapat nya förutsättningar och det är, som bekant, en mycket om- diskuterad fråga i vilken grad den enskilde medlemmen kan sägas ha ett faktiskt inflytande på dagens centra- la avtalsförhandlingar. Blotta möjliggörandet av denna avhandling vittnar om att oklarhet råder i frågan även inom fackföreningsrörelsens egna led, även om dess främste företrädare i debatten naturligtvis gör gäl- lande, och förhoppningsvis tror, att man "lyssnar till rörelsen".⁵⁾

En mera pessimistisk riktning än den ovan beskrivna gör gällande motsatsen.

Kritikerna till den nuvarande förhandlingsordningen re- sonerar utifrån en helhetssyn, där centralismen inom fackföreningsrörelsen överhuvudtaget tas som utgångs- punkt.

Argumenten är välkända. I en artikel av Georg Palmer "Facklig demokrati eller paragrafrytteri" får de en tillspetsad men till synes representativ formulering.⁶⁾

5) Se ex. S. Jerstedt: Intervju med Arne Geijer s. 21.

6) Georg Palmer: "Facklig demokrati eller paragraf- rytteri". Tidsignal 6 (1970) h. 3.

Artikelförfattaren konstaterar att omröstningsinstitutet bland medlemmarna inom fackförbunden numera så gott som helt upphört att fungera på grund av att avtalsförhandlingarna centraliserats till LO. Genom att uppsägningstiden flyttas under förhandlingarnas gång till dess central uppgörelse träffas har förbunden ingen verklig rörelsefrihet, då omröstning enbart kan tillgripas om avtalet först uppsäges. Medlemmarna har därmed ingen möjlighet att påverka uppgörelsen. Vad som återstår att göra är enbart att ta ställning till en fördelning, på förbunds nivå och lokalt, som dessutom sker under fredsplikt och alltså gör konfliktvapnet till en illusion. Men dessvärre, fortsätter Palmer, är det inte bara frågan om uppgörelse och stridsåtgärder som centraliserats. Medlemmarnas inflytande har överhuvudtaget undan för undan reducerats på en rad olika sätt. Den direkta demokratin har i allt större utsträckning ersatts med representativa styrelseformer på lokal nivå. Småavdelningar har också sammanslagits till storavdelningar, i effektivitetens namn men på bekostnad av medlemsaktiviteten. Avtalskonferenserna har vidare i många fall ersatts av permanenta avtalsråd valda på en längre period precis som kongressperioderna förlängts. Förbundens inflytande har också ökat vid utnämandet av de lokala ombudsmännen. Avdelningarna får i många förbund inte annat än formellt välja sina funktionärer som i praktiken utväljes av förbundet, och förbundsordförande, kassör och sekreterare själva väljes praktisk taget på livstid. Slutsatsen kan bara bli

en: Medlemsaktiviteten hämmas av detta paragrafrytteri, alltså måste stadgarna ändras.

En något moderat linje kan spåras i en tredje uppfattning någonstans mittemellan de båda angivna extremuppfattningarna, men med en principiell dragning mot den förra.

Utmärkande för denna uppfattning är, att man till synes accepterar centralismen på LO- och förbunds nivå som en ofrånkomlig nödvändighet. I stället riktas intresset på den lokala nivån, eller rättare sagt de direkta arbetsplatsorganisationerna, där man menar sig finna det genuina medlemsintresset och aktiviteten: Det är de lokala förhandlingarna och den fortlöpande tillämpningen av avtalen som ger medlemmarna tillfälle att meningsfullt påverka sin egen arbetssituation.

Riktningen har en officiell förespråkare i Nils Elvander.⁷⁾ I sin bok "Intresseorganisationerna i dagens Sverige" utvecklar författaren närmare sina synpunkter.

Mot den vanliga uppfattningen om "möteslivets kris" och den bristande demokratin i fackföreningsrörelsen ställer Elvander frågan om själva närvarofrekvensen på ett möte är ett adekvat mått på medlemmarnas aktivitet och inflytande: Existerar det inte "andra former av aktivitet som skapar mer effektiva kanaler för medlemsinflytande"? Författaren formulerar en hypotes om

7) Jfr. även P. Holmberg i "Arbete och löner i Sverige" s. 165.

att det är inom klubbarna och deras grupper som den direkta kontakten mellan medlemmar och förtroendemän etableras och fortgår: "Det är inom underorganisationerna som medlemmarna känner sig hemma och finner att deras fackliga intressen bäst tillvaratas". Systemet ger samtidigt möjligheter till kontakt med de centrala nivåerna. Spänningen mellan effektivitet och demokrati har nämligen lösts genom en kombination av dels, en direkt medlemscentrerad aktivitet i primärorganisationer, och dels en välutbildad förtroendemannakår, som kontrollerar funktionärerna och fungerar som opinionsförmedlare mellan ledningen och medlemmarna.⁸⁾

Gemensamt för de tre olika uppfattningarna som refererats ovan är i princip den betydelse kontakten medlemmar och styrande tillmäts i avtalsfrågor, låt vara främst de lokalt styrande i Elvanders tolkning. Existerar en sådan kontakt eller ej i dagens centrala avtalsförhandlingar?

Vilken syn av de tre som är den riktiga är en empirisk fråga, som ännu inte fått ett helt tillfredsställande svar i svensk forskning.

I föreliggande undersökning är avsikten, utifrån det begränsade perspektiv som ett förbund utgör, att försöka ta ställning till denna fråga.

8) N. Elvander s. 74 f. och 83.

6.3 Svenska Metallindustriarbetareförbundets representativa system

Ett utmärkande drag för förhandlingssystemets sätt att i dag fungera på LO-sidan är, formellt sett, dess fullständigt representativa karaktär.

Stadgeavsnittet som presenterades tidigare visade, att medlemsomröstningar i förhandlingsfrågor formellt är möjligt att tillgripa. Verkligheten är, som bekant, en annan: Metallindustriarbetareförbundets sista avtalsuppsägning med efterföljande medlemsomröstning är snart 30 år gammal och omröstningar i avtalsfrågor har att döma överhuvudtaget i svensk fackföreningsrörelse under efterkrigstiden främst använts i interna och speciella förbundsfrågor.¹⁾ Den i fackföreningsrörelsens tidigare historia brukade direkta demokratin har i dag i praktiken ersatts med en formell indirekt beslutsteknik.

Frågan om hur detta formella representativa system fungerar i en enligt målsättningen demokratisk fackföreningsrörelse som den svenska synes därför vara ett angeläget förhållande att kommentera något närmare.

Representativitetsbegreppet är tvetydigt och kan avse olika saker, även om dess centrala värde kan sägas bestå i att få till stånd en ösihtsöverensstämme mellan medlemmar och deras ombud. Påståendet att de valda skall vara representativa för väljarna torde dock i

1) N. Elvander: Intresseorganisationerna i dagens Sverige s. 72.

första hand avse frågan om en uttalad åsiktsrepresentativitet. Det är en vanlig uppfattning att uppfatta graden av åsiktsrepresentativitet främst som en funktion av konkurrens mellan olika styrande grupper: I syfte att röstmaximera tvingas sålunda partier driva en politik enligt flertalets önskemål och därmed erhåller medborgarna ett inflytande i den politiska beslutsprocessen.

Överfört till det fackliga skulle detta resonemang innebära, att medlemmarna alltså tillförsäkras inflytande genom att olika grupper och fraktioner vid valen presenterar olika program i fackliga frågor. Det synes emellertid förhålla sig så, att de fackliga valen vanligen icke har denna karaktär i svenska fackförbund. Valagitation, programförklaringar, politisk och facklig tävlan i valen tillhör utifrån sett undantagen.

En vetenskaplig undersökning av Svenska Kommunalarbetsareförbundet belägger detta påstående.²⁾ En jämförelse med Svenska Metallindustriarbetareförbundet förstärker intrycket av detta förhållande. För att möjliggöra en jämförelse mellan Kommunalarbetsareförbundet och Svenska Metallindustriarbetareförbundet i detta avseende ställdes i enkätundersökningen en fråga till metallavdelningarnas ordförande av i princip samma lydelse som i Lindblads undersökning.

Frågans formulering var följande: Vilka typer av mot-

2) Jfr. Lindblad s. 266 ff. och 551.

sättningar har det i avdelningen funnits mellan kandidater vid följande val på senare år (om det alls har funnits olika kandidater)? Har enda skillnaden mellan kandidaterna varit deras personliga egenskaper eller har de även haft olika åsikter i fackligt eller politiskt avseende?

Fördelningen på de olika svarsalternativen redovisas i tabell 1.

Tabell 1. Valens karaktär till förbundskongress och avtalsråd.

Typ av motsättning i avdelningen mellan kandidater	Kongress Andel	Avtalsråd Andel
Sällan eller aldrig flera kandidater till en plats	58	46
Oftast rena personval knutna till hemvist i avdelning	24	24
Ibland olika fackliga åsikter	1	1
Ibland olika politiska åsikter	3	3
Ibland både olika fackliga och politiska åsikter	1	1
Avdelning har ej deltagit i va- len med egen kandidat	7	10
Okod.	8	17
Samtliga	100 (200)	100 (200)

Tabell 1 ger vid handen, att det klart dominerande för-
farandet inför valen är sådant, att sällan eller aldrig
fler kandidater uppsätts till valbar plats. Förhållan-
det gäller vid val både till förbunds kongress och av-
talsråd. Alternativet, i den mån avdelningen uppsätter
egen kandidat, utgöres av rena personval med en rela-
tiv andel av c:a 1/4 i båda fallen. Förekomsten av fack-
liga och/eller politiska motsättningar mellan kandida-
terna är därför mycket sällsynta inför valen till för-
bundets centrala organ.

Ombuden kan ur detta perspektiv i förbundet inte utan
vidare antas vara åsiktsrepresentativa för medlemmarna.

Valens karaktär får därmed givetvis också en effekt på
representativitetens andra dimension: personrepresenta-
tiviteten. Denna avser yttre egenskaper av olika slag
hos kandidaterna, t.e.x ålder och kön.

Könsfördelningen kan granskas med utgångspunkt från
Svenska Metallindustriarbetareförbundet, där statis-
tiska uppgifter föreligger.

Tabell 2. Ordinarie kvinnorepresentation i Svenska
Metallindustriarbetareförbundets representa-
tiva organ 1972.³⁾

(Index = 100 anger en absolut överensstämmelse)

Organ	Indextal
Kongress	5
Överstyrelse	0
Förbundsstyrelse	0
Avtalsråd	5
Förhandlingsdelegationer	0

3) Sammanställning över kvinnorepresentationen inom
fackföreningsrörelsen 1972.

Tabell 2 ger vid handen, att en utomordentligt markant underrepresentation föreligger för kvinnornas vidkommande i Metallindustriarbetareförbundet. Kvinnornas relativa andel, i ett av de större kvinnoförbunden på LO-sidan, avspeglas inte i de representativa organen.

I personrepresentativiteten ligger emellertid också en annan faktor av betydelse, nämligen yrkesgruppfördelningen bland ombuden. Det finns anledning att betrakta denna egenskap som den kritiska eller avgörande i detta sammanhang.

Man har skäl förmoda, att en organisation inrymmer en på olika bas grundad social homogenitet. För en medlem i ett fackförbund kan det i vissa situationer framstå som naturligt att identifiera sig med hela förbundets yrkeskår och i andra med en viss yrkesgrupp, bredare eller snävare, inom densamma. Man kan anta, att medlemmarna i detta sammanhang inte primärt upplever sig som medlemmar i en viss avdelning eller underorganisation i ett förbund utan snarare, oberoende också kön och ålder, känner samhörighet med ett visst avtalsområde. Hög grad av yrkesgrupprepresentation inom ett förbund vid avtalsförhandlingar bör alltså öka förutsättningarna för att uppnå hög grad av ösichtsöverensstämmelse.

Förhållandena inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet är här sådant, att stadgan föreskriver att i avtalsrådet "har varje avtalsområde med minst 1000 medlemmar rätt att utse så många ledamöter, dock minst tre, som svarar mot avtalsrådets medlemsantal i förhållande

till alla under avtalsrådet hörande avtalsområdets medlemsantal vid utgången av föregående år."⁴⁾ Avtalsrådet består för närvarande av sju representerade avtalsområden: verkstadsindustrin 106 mandat, järnbruksindustrin 26 mandat, bilverkstäderna 9 mandat, smidesverkstäderna, metallverken, KFO-verkstäderna och ferrolegeringsverken i samtliga fall 3 mandat.⁵⁾

Förbundets informationskonferens är uppbyggd på i princip samma sätt.

Stadgan föreskriver, som tidigare nämnts, att berörda avdelningar och verkstadsklubbar i samband med avtalsrörelse skall utse delegater till informationskonferens. Förhållandet innebär, att representanter från förbundets lokala nivå inkallas avtalsområdesvis på olika orter både innan och efter förhandlingarna.

Det ligger i sakens natur att ett förbund av Metallindustriarbetareförbundets storlek använder den angivna organisationsformen. Det är också en allmän iakttagelse vid genomgången av avtalsrådsprotokollen att denna struktur också påverkar förbundets arbetssätt. Ombuden uppträder sålunda inte bara som "metallarbetare" utan också som representanter för sina direkta avtalsområden i motsats till andra. De interna gruppaktiviteterna drivs dock till synes aldrig längre än att ett slutligt samförstånd föreligger i besluten.

4) Svenska Metallindustriarbetareförbundets stadgar 1970 paragraf 14 mom. 1.

5) Jfr. t.ex. Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll den 8 november 1972.

Det är signifikant för förhållandet när Åke Nilsson den 15 oktober 1964 tillrättavisade en järnbruksrepresentant, som klagat över att järnbruksarbetarna kommit till korta i rådet, med följande tillspetsade formulering: "Till sist vill jag säga, att vill ni medverka till att spolia grundtanken med ett avtalsråd och den gemenskap som rådet håller på att skapa, då skall ni gå till 1965 års kongress och motionera om ett avtalsråd för järnbruksarbetarna, ett för verkstadsarbetarna och ett för bilarbetarna" 6)

Hur hög åsiktsöverensstämmelse denna form av personrepresentativitet åstadkommer är givetvis svårt att avgöra. Man har anledning förmoda, att åsiktsöverensstämmelsen växlar med olika frågor, då naturligt nog yrkesgruppbegreppet kan upplevas på olika sätt. I vissa konkreta frågor av snävare yrkesgruppskaraktär kan man förvänta en tämligen hög överensstämmelse i åsikter mellan ombud och medlemmar medan den i andra kan framstå som mera oklar. Bredare fördelningsförslag, både i de centrala förhandlingarna och de branschmässiga, kan vara av detta slag. Som utreddes i föregående kapitel finns det anledning anta, att åsiktsöverensstämmelse grundad på en personrepresentativitet överhuvudtaget aldrig kan bli så hög vid avtalsförhandlingar att den utesluter en fortlöpande ömsesidig kommunikationsprocess mellan medlemmarna och deras valda representanter. Behovet

6) Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll 15 oktober 1964 s. 33 och 36.

synes också påkallat om man betraktar den faktiska karaktären hos de fackliga valen.

Den informella kommunikationen måste under dessa omständigheter framstå som ett utomordentligt viktigt komplement till det formella representativa systemet, så att ombuden via befintliga kanaler informerar medlemmarna om vidtagna åtgärder och skaffar stöd för tilltänkta, liksom registrerar förändrade och nya önskemål från medlemmarnas sida.

Att just detta förhållande varit föremål för debatt och praktisk handling i Svenska Metallindustriarbetareförbundet med anledning av den centrala förhandlingsmetodens etablering har ett följande kapitel för avsikt att påvisa.

7. AVTALSKONFERENSEN
=====

7.1 Stadgar
=====

De stadgar för Svenska Metallindustriarbetareförbundet som var gällande 1956, vid den första i serien av centrala förhandlingar, hade senaste gången varit föremål för översyn vid 1947 års kongress.

I paragraf 14 andra momentet reglerades avtalskonferensens ställning vid lönerörelser och förhandlingar: "För överläggning med medlemsgrupp angående avtal, som berör flera avdelningar, skall förbundsstyrelsen sammankalla till konferens med ombud valda av under respektive avtal arbetande medlemmar.... Förbundsstyrelsen upprättar valkretsindelning till avtalskonferens, och skall därvid minst ett ombud för varje tusental berörda medlemmar utses. Avtalskonferens har att uttala sig om huruvida gällande avtal skall prolongeras i befintligt skick, uppsägas eller göras till föremål för förtidsförhandlingar samt att upprätta förslag till nytt avtal. Konferensen väljer dessutom flertalet ledamöter och suppleanter i en underhandlingskommitte' " 1)

Skrivningen omtalar två centrala stadgeförhållanden i förbundets förhandlingsorganisation under 1950-talet: Förbundsstyrelsen ålades dels att sammankalla separat

1) Svenska Metallindustriarbetareförbundets kongressprotokoll 1947 s. 76.

konferens för förbundets olika avtalsområden vid lönerörelser och dels genom val i direkt anslutning till dessa.

Avtalsområdena med direkt vald konferens år 1956 utgjordes av sju branscher: verkstadsindustrin, järnbruksindustrin, bilreparationsbranschen, metallverken, byggnadssmidesbranschen, KF-företagen och kontorsmaskinverkstäder.²⁾

Förfaringssättet att fortlöpande inkalla avtalskonferens för varje särskild riksavtalsgrupp utgjorde fram till 1961 den enda formen för formell direkt medlemskonsultation vid lönerörelser i förbundet.

Utanför stadgan hade emellertid också praxis utvecklats för en annan form av medlemskonsultation. Sålunda kunde förbundsstyrelsen inkalla informationskonferens för de olika avtalsområdena och delge information i både mer allmänna frågor och direkta förhandlingsfrågor. Ordningens frivilliga karaktär synes dock främst medfört, att förbundets större riksavtalsgrupper gynnades av dylika konferenser. Under 1950-talets andra hälft hölls sålunda så gott som uteslutande informationskonferenser för förbundets tre största avtalsområden: verkstadsarbetare, järnbruksarbetare och bilarbetare, i nu nämnd ordning.³⁾

2) Jfr. Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1956 s. 61 ff.

3) Ibid 1956, 1957, 1958 och 1959 resp. s. 157, 152 f, 48 och 151 f.

Frågan om omröstningsförfarandet vid avtalsförhandlingar hade också vid 1947 års kongress varit föremål för revision.

Före 1948 var det inte formellt möjligt för förbundsstyrelsen att förtidsförhandla, d.v.s. förhandla om ett nytt avtal utan att säga upp det gamla eller undgå omröstning på avtalsförslag. En praxis hade dock även här utvecklats.⁴⁾

År 1947 reglerades denna stadgemässigt. Stadgans paragraf 14 moment åtta föreskrev sålunda: "Förslag till uppgörelse skall utom vid förtidsförhandling alltid underställas berörda medlemmars prövning Resultatet av förtidsförhandlingar kan, om förbundsstyrelsen så anser möjligt och lämpligt, prövas enligt samma grunder eller också av den avtalskonferens som upprättat förslaget."⁵⁾

4) Jfr. avtalskonferens för verkstadsindustrin 22 februari 1956 s. 146.

5) Svenska Metallindustriarbetareförbundets kongressprotokoll 1947 s. 77.

7.2 Debatt =====

Den interna förbundsdebatten över organisationens styrelseformer vid avtalsförhandlingar var under 1950-talets senare hälft kvantitativt sett mycket begränsad.

1957 års Metall-kongress diskuterade inte frågan överhuvudtaget. Föregående kongress tog ställning till två motioner angående omröstningsinstitutet.¹⁾ Debatten vid de olika avtalskonferenserna var knapphändig. Endast vid ett par tillfällen för de större avtalsområdena ventilerades frågan.

Verkstadskonferens 1956.

Vid verkstadsindustrins avtalskonferens den 22 februari 1956 förelåg preliminär överenskommelse från LO-SAF förhandlingarna liksom verkstadsbranschens följdförhandlingar. Dåvarande förbundsordförande Arne Geijer hemställde i sitt inledningsanförande på förbundsstyrelsens vägnar att konferensen skulle godkänna det förelagda förslaget. Förslaget godkändes av konferensen, men föranledde också en principiell anmärkning över förbundets förhandlingsorganisation från Lidköpingsrepresentanten Nils Friseñ.²⁾

Friseñs inlägg kom att kännetecknas av ett principinlägg över den fackliga demokratin som sådan och inte

1) Svenska Metallindustriarbetareförbundets kongressprotokoll 1953 s. 60 f.

2) Avtalskonferens för verkstadsindustrin 22 februari 1956 s. 137 ff.

så mycket i sak över det förelagda förslaget. Lidköpingsombudet karaktäriserade uppgörelsen som svag och menade att arbetarsidan inte tagit ut den rättmätiga delen av produktionsökningen. Ansvarsfrågan för det bristfälliga förhandlingsresultatet låg dock, enligt Friseñ, inte direkt på förhandlarna utan på felaktigheterna i själva förhandlingssystemet: "Avgörandet skall inte bara ligga hos toppen", utan att de stora medlemsmassorna får ge sin uppfattning till känna. Argumenteringen utmynnade i en ideologisk syn: Lönekampen skulle föras av arbetarna, ty därigenom konsoliderades demokratin och arbetarrörelsen. Medlemmarna måste få förtroende och ansvar. Den representativa fackliga demokratin var otillräcklig och det förelåg en fara om avtalsrörelserna skulle fortgå efter linjen att helt bortse från arbetarnas direkta deltagande.

Arne Geijer fick anledning att i sin sammanfattning av konferensförhandlingarna kommentera Friseñs inlägg.³⁾

Förbundsordföranden konstaterade, att då Lidköpingsrepresentanten inte haft något direkt yrkande, fanns det heller ingen anledning att göra någon längre utläggning. Geijer framhöll, att den metod som nu tillämpades inte var någon brist på demokrati. Stadgan gav anvisningar om en indirekt demokrati och en sådan hade man också i konferensen som tog ställning till avtalsförslag. Förtidsförhandlingar, där en avtalskonferens uttalade sig för uppgörelse eller inte, var också en prak-

3) Ibid s. 146.

tisk angelägenhet. Alternativet att säga upp avtalen och låta medlemmarna i en omröstning besluta om uppgörelse krävde nämligen för att få ett verkligt värde ett högt röstningsdeltagande. Erfarenheten visade att så inte var fallet, menade Geijer. Det var därför en avvägningsfråga vilken väg som skulle väljas. Endast om motsättningarna mellan parterna blev så starka att en öppen konflikt hotade, kunde det synas motiverat att koppla in omröstningsförfarandet.

De båda inläggen ovan kan sägas vara representativa för de två olika principiella uppfattningar som under 1950-talet förelåg i förbundets interna debatt i synen på det formella fungerandet av organisationens styrelseformer vid avtalsförhandlingar: En mycket obetydlig minoritet som förespråkade en direkt rådgivningsteknik och den fackliga ledningens av majoriteten understödda åsikt om en indirekt rådgivning.⁴⁾ Motiven för uppfattningarna var i olika sammanhang desamma. Frågan hade t.ex. diskuterats vid 1953 års kongress med i huvudsak samma argument.

Kongressen 1953.

Två enskilda motioner förelåg vid 1953 års kongress med direkt syfte på paragraf 14 och omröstningsinstitutet.⁵⁾

4) Jfr. Metallarbetaren "Demokratin i demokratin" (ledare) 1956:12:3.

Se även avtalskonferens för järnbruksindustrin den 23 november 1959 s. 17, där Åke Nilsson givit uttryck för i princip samma uppfattning.

5) Svenska Metallindustriarbetareförbundets kongressprotokoll 1953 s. 60 f.

I motion nr 12 föreslogs för att engagera medlemmarna och lära dem inse betydelsen av den enskilde individens insatser, att stadgan ändrades så att förslag till uppgörelse alltid genom omröstning skulle godkännas av berörda medlemmar innan slutlig uppgörelse träffades. Motion nr 13 föreslog samma stadgeförändring: Medlemmarnas deltagande var nödvändigt för att åstadkomma en styrka i lönekampen liksom att utveckla deras självkänsla. Även vid förtidsförhandlingar skulle därför medlemmarna beredas tillfälle att delge sin syn på en avtalsuppgörelse.

Överstyrelsens utlåtande över motionerna tog fasta på stadgans föreskrifter.⁶⁾

Erfarenheterna hade visat, framhöll överstyrelsen, att förtidsförhandlingar med en avtalskonferens som tog ställning när så bestämdes och omröstning när andra förhållanden förelåg, var en god ordning som möjliggjorde olika framgångslinjer. Stadgan gav nu också sedan 1947 besked om detta. Arne Geijer framhöll också, att några nya omständigheter inte tillkommit som gav anledning till ändringar. Överstyrelsen yrkade därför avslag på motionerna. Kongressen biföll också utan debatt överstyrelsens utlåtande.

Den förhärskande åsiktslinjen i förbundet vid denna tidpunkt i synen på det formella fungerandet av styrelseformerna vid avtalsförhandlingar var till synes entydig:

6) Ibid s. 62 f.

Endast i undantagsfall av konflikthot kunde man understödja tanken på ett direkt medlemsdeltagande vid avtalsuppgörelser, som enskilda ombud mera generellt förespråkade. Den normala ordningen skulle regleras av den representativa avtalskonferensen.

Två omständigheter tycks här särskilt angelägna att framhålla. För det första gav stadgan anvisningar om att avtalsområdena representerades yrkesgruppsvis vid olika konferenser med val inför varje avtalsrörelse och för det andra förekom debatten i mitten av 1950-talet i förbundsförhandlingarnas tid, där varje bransch direkt kunde ta ställning till sina avtalsfrågor. Erfarenheterna av den samordnade förhandlingsmetodiken var förmodligen ännu begränsade och oklara.

De genomgripande konsekvenserna av den samordnade förhandlingsmetoden för Metallindustriarbetareförbundets vidkommande blev synliga i 1957 års förhandlingar. Förhållandet fick också sin betydelse för frågan om förbundets styrelseformer i avtalssammanhang.

Verkstadskonferens 1957 och 1958.

Verkstadsindustrins avtalskonferens presenterades den 27 februari 1957 en preliminär överenskommelse från LO-SAF förhandlingarna. I samråd med förhandlingsdelegationen föreslog bl.a. förbundsstyrelsen, att uppdraga åt förhandlingsdelegationen att föra förhandlingar enligt den centrala uppgörelsen. En särskild att-sats hade emellertid tillfogats yrkandet. Sålunda föreslogs: "att

förhandlingsdelegationen med hänsyn till att kostnadsramen är angiven i den centrala överenskommelsen, får i uppdrag att träffa definitiv uppgörelse efter godkännande av förbundsstyrelsen". Yrkandet var unikt då stadgan överskreds. Konsekvensen blev, att avtalskonferensen ställdes utan möjlighet att slutligt påverka uppgörelsen. Åke Nilsson, förbundsstyrelsen, motiverade att-satsen utifrån en praktisk synpunkt. Från förbundsstyrelsens sida ansågs det sålunda inte nödvändigt att inkalla ytterligare en konferens, då en kostnadsram var given, "ty det kommer an på förhandlingsdelegationen att köra så långt det är möjligt för att få till stånd en fördelning efter de riktlinjer, som vi kan enas om". En slags kompromiss förespråkades dock av Åke Nilsson, då han framhöll: Om konferensen ansluter sig till dessa linjer, skall varje ombud personligen få en redogörelse för uppgörelsen sedan den väl är träffad.⁷⁾

Förbundsstyrelsen hade satt fingret på en öm punkt. En omfattande debatt uppstod. Ett flertal ombud engagerades i debatten. Deras argumentering var i princip densamma.⁸⁾

Att låta konferensen ta definitiv ställning till uppgörelsen ansågs som en styrka för de valda ute på arbetsplatserna, enligt ombuden. Det föreslagna förfa-

7) Avtalskonferens för verkstadsindustrin 27 februari 1957 s. 83 och 85.

8) Ibid s. 85 ff.

ringssättet innebar, att förbundsstyrelsen gjorde upp avtalen utan att höra vare sig medlemmar eller konferensombud. Detta var både odemokratiskt och otaktiskt. I värsta fall kunde förslaget leda till splittring inom den egna rörelsen.

Ett förslag från förbundsstyrelsen att inkalla ytterligare en konferens, om resultatet av förhandlingarna skulle skilja sig i alltför stora drag från det konferensen nu beslutade om, rönnte heller inget gehör från ombudens sida. Konferensen beslöt därför att bifalla Ejnar Larssons förslag, varigenom att-satsen i förbundsstyrelsens förslag avslogs.⁹⁾

Förbundsstyrelsen hade lidit ett nederlag i en till synes principiellt viktig fråga. Motsättningen fångades väl i Åke Nilssons avslutningsord till konferensen: "Vi förutsåg väl nästan, att konferensen skulle ha den här meningen, men vi trodde det skulle gå att resonera med er i alla fall".¹⁰⁾

Ytterligare en kompetensdebatt uppstod ett år senare.

Vid verkstadsindustrins avtalskonferens den 28-29 oktober 1958 inträffade den för ombuden mycket speciella situationen, att under dagordningens punkt 7 "Behandling av avtalsfrågan" fanns i huvudsak inget förslag att diskutera. Siffror saknades både i minimilönetablet-

9) Ibid s. 103 f.

10) Ibid s. 104.

len, ackordskompensationstabellen och penningfaktortabellen. Åke Nilsson framhöll, att anslutningen till samordnade förhandlingar och ovissheten om utvecklingen i förhandlingsgången, betingade av osäkerheten i jordbruksförhandlingarna och de amerikanska konjunkturerna, motiverade att konferensen gav förhandlingsdelegationen och förbundsstyrelsen fullmakt att precisera dessa yrkanden. Förbundsordföranden påminde deltagarna, att detta förslag måhända kunde anses som självuppgivelse från konferensens sida, men i ett läge där man väljer vägar som inte är de vanliga fick man också ta de fulla konsekvenserna.¹¹⁾

Vissa ombud vid konferensen uttryckte sin förvåning över att kolumnerna var tomma på siffror. Förfarings-sättet kunde inte anses som god demokratisk ordning, då man riskerade att ställas inför fullbordat faktum vid en ny konferens. Ytterligare en avtalskonferens borde utlysas sedan LO-SAF förhandlingarna givit resultat. Flertalet ombud lugnades därför av förbundsstyrelsens löfte om att en konferens skulle inkallas för att få ta definitiv ställning till uppgörelsen, och insåg därmed förbudsstyrelsens för tillfället nödvändiga taktik. Konferensen beslöt därför bifalla förbundsstyrelsens förslag samt att avslå ett yrkande om ytterligare konferens.¹²⁾

En vecka senare fattade järnbruksarbetarkonferensen, under samma debatt men av mindre omfång, samma beslut.¹³⁾

11) Avtalskonferens för verkstadsindustrin 28-29 oktober 1958 s. 27, 35 och 54 ff.

12) Ibid s. 36.

13) Avtalskonferens för järnbruksindustrin 5 november 1958 s. 15 ff.

7.3 Kommentar

De båda angivna kompetensdebatterna är belysande ur flera synvinklar.

Konferensombudens åsikter i debatten tog sikte på ett viktigt förhållande. Från deras sida gjordes gällande att avtalskonferensen oförändrad skulle behålla sina stadgemässiga status trots de nya omständigheter som började göra sig märkbara genom den centrala förhandlingsmetodens tillämpning under det senare 1950-talet. Uppfattningen var att döma ett försvar för den indirekta rådgivningsform på yrkesgruppbas som av tradition etablerats i förbundet, så att varje avtalsområde för sig för varje avtalsrörelse utsåg och inkallades till konferens.

Denna åsikt hade, som påvisats, kort tidigare även förbundsledningen innehaft till de motioner som under det tidigare 1950-talet förespråkade de direkta medlemsomröstningarnas betydelse. Debatten vittnade nu emellertid om, att förbundsstyrelsen höll på att företa en åsiktsförändring. Orsaken torde vara att söka i de nyvunna erfarenheterna från den samordnade förhandlingsmetoden. Förbundsledningen ställdes inför ett dilemma: Hur skulle man internt rent organisatoriskt möta de krav på effektivitet som den nya förhandlingsmetoden påfordrade och samtidigt tillgodose den traditionella demokratiska ordning, som också ombuden slog vakt om, i styrelseformerna vid förhandlingar? Tillvägagångssättet att tillfälligt försöka agera utanför stadgans formu-

leringar var av medlemsreaktionerna att döma ingen framkomlig väg. Utvecklingen syntes peka fram mot en förnyad stadgerevision.

I ett ledarstick i Metallarbetaren 1957 diskuterades denna fråga om facklig demokrati och effektivitet.¹⁾

Inlägget sammanföll lägligt med den principdiskussion som seglat upp i förbundet om den centrala förhandlingsformens konsekvenser på organisationens styrelseformer.

Ledaren konstaterade, att demokratin inte enbart var en styrelseform. Demokratin fordrade, om den skulle få något värde, vissa subjektiva värderingar. Frågan om demokratins funktionsduglighet krävde att hållas levande genom en ständig debatt. Denna diskussion var tvungen att hålla jämn takt med utvecklingens gång: "Ty effektivitet kräver smidiga anpassningar och direkta åtgärder".

Åke Nilsson fick också anledning att göra sig till talesman för denna syn två år senare i sitt avslutningsanförande till verkstadsindustrins avtalskonferens den 23 mars 1959. Utvecklingen på förhandlingsorganisationens sida hade nu fortgått så långt att förbundsordföranden såg sig manad att signalera en formell översikt av förbundets förhandlingsapparat.²⁾

Åke Nilsson framhöll, att konferenserna under en längre tid genom fullmaktsförfarandet till förhandlingsdele-

1) Metallarbetaren "Demokrati och effektivitet" 1957:46:
:2.

2) Avtalskonferens för verkstadsindustrin 23 mars 1959
s. 70 f.

gationerna avstått från sina stadgeenliga rättigheter och inte heller i verkligheten haft så mycket att diskutera om. Då man fick räkna med att centrala förhandlingar även blev aktuella i framtiden, måste man fråga sig om inte behovet av en stadgerevision syntes påkallad, menade förbundsordföranden. Det var inte aktuellt "att ta bort medlemmarnas inflytande", utan enbart en fråga om att konstruera en ny arbetsform som underlättade diskussion och kontinuitet i förbundet.

Åke Nilssons anförande antydde en modifierad syn på styrelseformerna vid förbundets avtalsförhandlingar.

De principiella åsiktslinjer som i detta sammanhang framkommit i debatten under 1950-talets tidigare hälft var dock två till antalet: En obetydlig minoritet förespråkade av ideologiska skäl den direkta medlemsråd-givningens metod, medan förbundsledningen liksom flertalet konferensombud talade för den vid sidan av förbundsstyrelsen yrkesgrupprepresentativa avtalskonferensen. Varje större avtalsområde skulle sålunda inför varje avtalsrörelse välja en avtalskonferens. En sådan arbetsform var ur effektivitetsskäl utåt överlägsen den direkta. Omröstningsinstitutet betydde för dessa en fråga om taktik och ej ideologi: "Kommunikationsvärdet" tillgodosågs i övrigt genom den fortlöpande konferensen.

Eller annorlunda uttryckt: Kostnaderna för ett användande av den direkta beslutstekniken bedömdes olika av de båda grupperna. Enligt majoritetsuppfattningen

kunde med hänvisning till ett taktikvärde endast i händelse av konflikthot vinsterna från en omröstning antas överväga de från den för tillfället representativt valda avtalskonferensen. För minoritetsgruppen var effektivitetsnormen en annan: Med hänvisning till ett ideologiskt värde var aldrig kostnaderna för höga för ett omröstningsinstitut.

Utvecklingen med centrala förhandlingar drev dock förbundsstyrelsen mot en tredje linje. Denna formaliserades vid Metallkongressen 1961, då den väntade stadgerevisionen presenterades.

8. §-14 KOMMITTÉN

8.1 Stadgeförslag

LO-kongressen förelades 1961, liksom Metall-kongressen samma år, ett stadgeförslag som reglerade förhållanden runt den centrala förhandlingsmetoden. På LO-sidan skedde en anpassning till det förfaringssätt som kommit till användning under 1950-talet genom att kompetensen mellan huvudorganisationen och medlemsförbunden formellt reglerades. Inom Metallindustriarbetareförbundet företogs parallellt en översyn av förbundets stadgar vid samordnade förhandlingar. Den 11 februari 1960 tillsatte förbundsstyrelsen en kommitté för översyn av förbundsstadgarnas paragraf 14.¹⁾

Betänkandet från § 14-kommittén förelades 1961 års Metall-kongress. Kommitténs förslag utmynnade i två genomgripande stadgeförändringar med avseende på handläggningen av förbundets avtalsfrågor.

I stadgetexten moment tre och fyra föreslogs inrättandet av ett s.k. avtalsråd.²⁾ Organisationen avsåg att ersätta de förutvarande avtalskonferenserna vid avtalsförhandlingar. Den föreslagna stadgetexten föreskrev sålunda: "Inom riksavtalsområde, där förbundet har minst 1000 medlemmar, skall förbundets avtalsråd uttala sig beträffande prolongation, uppsägning av avtal eller upptagande av förtidsförhandling samt upprätta förslag till

1) 1961 års Kongressprotokoll s. 116.

2) Jfr. Ibid s. 123 ff.

avtal Vid val av ledamöter i avtalsrådet skall varje avtalsområde med minst 1000 medlemmar äga utse så många ledamöter, dock minst tre som svarar mot avtalsområdets totala medlemsantal i förhållande till samtliga under avtalsrådet hörande avtalsområdens totala medlemstal vid utgången av föregående år Handläggningen av avtalsfrågan för det enskilda avtalsområdet avgöres av förbundsstyrelsen och samma avtalsområdes ledamotgrupp, vilka även gemensamt utser den delegation, som skall företräda avtalsområdet i förhandlingarna om ett nytt avtal. Förhandlingsdelegerade skall till 1/3 bestå av förbundsfunktionärer. Det ankommer på förbundsstyrelsen att i erforderlig utsträckning tillhandagå förhandlingsdelegation med sakkunnig i särskilda frågor och på annat sätt stärka förhandlingsdelegation i dess uppgift Förbundsstyrelsen avgör slutligen, huruvida avtal skall prolongeras, uppsägas eller göras till föremål för förtidsförhandlingar Beträffande riksavtalsområde med färre antal medlemmar än 1000 avgör förbundsstyrelse utan avtalsrådets hörande i detta moment nämnda frågor ... Förbundets avtalsråd skall bestå av 150 ledamöter. Ledamot väljes för en period av fyra år, dock att mandattiden skall, då så erfordras för uppgörelse i pågående avtalsrörelse, automatiskt förlängas den tid, som förhandlingar för uppgörelsen överskjuter mandatperioden Anställning i avdelnings eller någon dess underorganisations tjänst utesluter icke medlem från valbarhet till eller rätt att delta i val av avtalsråd"

Stadgeförslaget om inrättande av ett avtalsråd var organisatoriskt genomgripande. I stället för att som tidigare vid varje lönerörelse inkalla representanter från de olika avtalsområdena förordades nu en för samtliga avtalsområden mindre gemensam församling som valdes för en period av fyra år. Det avtalsråd som skisserades i betänkandet beräknades få 104 verkstadsombud, 29 järnbruksarbetare, 8 för bilverkstäderna och 3 från vardera smides- och metallverksområdena samt kooperationen.³⁾

Kommittén föreslog också en översyn av förbundets informationskonferensverksamhet. Denna hade, som tidigare nämnts, genom praxis sedan slutet av 40-talet kommit till användning vid avtalsförhandlingar för de större avtalsområdena. I betänkandet förordades nu 1961 att informationskonferensen gavs obligatorisk karaktär. I den fjortonde paragrafen andra momentet föreslogs följande stadgetext: "Inför avtalsrörelse avseende riksavtal, och eljest när så anses lämpligt, skall för-

3) Ibid s. 131.

Jfr. antal ombud år 1960 till branschernas avtalskonferenser:

Verkstadsindustrin 152 ombud (protokoll 4 april 1960).

Järnbruksindustrin 59 ombud (protokoll 5 april 1960).

Anställda vid företag anslutna till Skånes smedmästareförbund 39 ombud (protokoll 15 januari 1960).

Bilreparationsfacket 34 ombud (protokoll 8 april 1960).

Smidesfacket 21 ombud (protokoll 12 april 1960).

Metallverken 11 ombud (protokoll 13 april 1960).

KF-företag 9 ombud (protokoll 16 februari 1960).

Kontorsmaskiner 9 ombud (protokoll 5 maj 1960).

bundsstyrelsen ålägga berörda avdelningar eller genom avdelningsstyrelserna de direkt berörda verkstadsklubbarna att utse delegater i för de skilda avtalsområdena anordnade informationskonferenser. I kallelse till informationskonferens anger förbundsstyrelsen de frågor konferensen skall behandla Det tillkommer icke informationskonferens att fatta beslut i avtalsfrågor eller därmed sammanhörande ämnen".⁴⁾

Förbundets olika avtalsområden avsågs alltså också inför lönerörelse och när i övrigt bedömdes, att av förbundsstyrelsen inkallas för hörande. Det fortsatta förfarings sättet blev sådant, att samtliga avtalsområden representerades både inför och efter avtalsförhandlingarna vid konferenser av olika längd.⁵⁾ Varje arbetsplats med minst 5 anställda gavs representationsrätt med maximalt 10 delegater till informationskonferens.⁶⁾

Vad slutligen frågan om medlemsomröstning vid avtalsuppgörelse beträffar, ansåg sig icke § 14-kommittén förorsakad att rekommendera någon förnyad stadgetext annan än att anpassa denna till det föreslagna avtalsrådet. Moment tio i förslaget föreskrev: "förslag till uppgörelse skall utom vid förtidsförhandling alltid underställas berörda medlemmars prövning, varefter prövningsresultatet och, då det gäller lokalt avtal, avdelningsstyrelsens utlåtande tillställs förbundsstyrelsen för definitivt beslut".⁷⁾

4) Jfr. Ibid s. 123 ff. (kongressprotokoll 1961).

5) Jfr. verksamhetsberättelse år 1962 och följande: "Informationskonferensen".

6) 1969 års Kongressprotokoll s. 72.

7) Jfr. 1961 års Kongressprotokoll s. 123 ff.

8.2 Debatt =====

1961 års Metall-kongress biföll § 14-kommitténs förslag till förnyad stadgetext. Vid kongressen förelåg endast två motioner som berörde förbundsstadgarnas fjortonde paragraf. Av dessa behandlade en motion avtalskonferensens ställning i förhandlingsorganisationen.

Avdelning 206, Alingsås, tog i motion nr 28 direkt sikte på det avtalsråd som varit föremål för utredning.¹⁾

Avdelningen slog i sin motion fast, att inrättandet av ett avtalsråd skulle var ett betydligt effektivare instrument för att handlägga avtalsfrågor än avtalskonferenser, men menade att organisationen skulle få en uppenbarlig skadlig inverkan på kontakten mellan ombuden och deras representanter. Argumenteringen syftade på den bristfälliga representationen för de olika yrkesgrupperna. Smidesarbetarna, framhölls det i motionen, skulle enbart få tre ombud för samtliga smidesarbetare i hela riket. Avdelningen gjorde vidare gällande, att sannolikheten var stor för att funktionärerna skulle få ett helt avgörande inflytande på rådets arbete och även detta förhållande ansågs som olyckligt ur medlemssynpunkt. Motionens hemställan till kongressen blev därför: "att nuvarande system med avtalskonferenser bibehålles".

Den debatt som följde överstyrelsens utlåtande över kommitténs betänkande fortlöpte efter samma principiella linjer.

1) Ibid s. 115 f.

Allan Österberg, Hofors, konstaterade, att frågan om ett avtalsråd var en av kongressens viktigaste frågor: Att bifalla överstyrelsens förslag vore att överge en mångårig demokratisk tradition i förbundet angående sättet att inkalla medlemmarnas representanter till överläggningar om arbetsvillkoren. Talaren tog, som järnbruksarbetare, fasta på samma argument som smidesarbetarna i Alingsås-motionen: Ett avtalsråd skulle innebära, att järnbruksarbetarnas representation reducerades till hälften av vad den brukade vara vid avtalskonferenserna och risken för ett vidgat funktionärsinflytande fick inte uteslutas. Järnbruksombudets yrkande, stött av Erik Bredenberg, Lesjöfors, och Fingal Abrahamsson, Vaggeryd, blev dock en slags kompromiss, inte minst därför att stadgeförslaget i momentet om informationskonferenser upplevdes som ett värdefullt steg framåt: Förbundets avtalsråd skulle bestå av 200 ledamöter och ledamot väljas för en tid av två år. Därigenom skulle både frågan om en större yrkesgrupprepresentation och frågan om den mera fortlöpande medlemskontakten kunna upprätthållas.²⁾

Erik Hellberg, smidesarbetare, Stockholm, instämde i Allan Österbergs principiella synpunkter. Hellberg påpekade, att smidesarbetarna endast skulle få tre ombud i avtalsrådet: En sådan ordning var omöjlig, då smederna var spridda på ett stort antal arbetsplatser och svåriligen kunde representera hela gruppens åsikter.

2) Ibid s. 132 ff.

Stockholmsombudet föreslog därför, att avtalsrådet borde utökas med 10 ombud till 160 platser och att dessa 10 mandat lades på de mindre fack som annars skulle få kontaktproblem med avtalsråd och förbundsledning.³⁾

Gunnar Alkebäck, Norrköping, gjorde samma invändning mot överstyrelsens utlåtande, dock utan att förkasta det: Ett avtalsråd enligt kommitténs förslag var klart olämpligt med tanke på de mindre avtalsgrupperna. "Sådana grupper som bil- och smidesgruppen kommer helt att drunkna i den stora verkstadsgruppens representation". Ännu allvarligare var, att de olika landsdelarna genom storleken på valkretsarna knappast skulle få någon representation i rådet. Medlemsintresset för valdeltagande skulle därvid också minska.

Att ge anställda i lokalorganisation rätt till valbarhet i rådet var vidare helt felaktigt. Genom sin ställning var de lokalt bäst kända och samlade därför de flesta rösterna. Mandaten i avtalsrådet riskerade därför att besättas av funktionärer och inte av de i produktionen stående, som det rätteligen borde vara. Talaren yrkade också avslag på den kompetenspassus i stadgeförslaget som reglerade denna valbarhet.⁴⁾

Ytterligare ett anförande framfördes i debatten. Erik Hjulström, Borlänge, gick på Alingsås-motionens linje: Ombudet påpekade det felaktiga i att i avtalsfrågor

3) Ibid s. 133.

4) Ibid s. 133 f.

välja ett organ vart fjärde år. De som var fackligt engagerade idag kunde efter ett par år ha förlorat medlemmarnas förtroende, men ändå vara kvar i rådet. "Det har varit en högtid att välja avtalsombud varje år". Förbundet har både råd och skyldighet, för att bevara ett medlemsinflytande vid avtalsförhandlingar, att slå vakt om avtalskonferensen som institution. Kongressen borde därför yrka avslag på kommitténs förslag.⁵⁾

Kongressen beslöt, som nämnts, att bifalla överstyrelsens utlåtande om att godkänna § 14-kommitténs förslag och även att avslå motion nr 28, samt att avslå samtliga övriga yrkanden. Överstyrelsens utlåtande avvek endast i ett par detaljer, om ersättningsfrågan till informationskonferensombud och om antalet ledamöter i förhandlingsdelegationerna som avtalsrådet skulle utse, från kommitténs förslag.⁶⁾

5) Ibid s. 135.

6) Ibid s. 130 och 137.

8.3 Kommentar =====

Kongresskritiken mot § 14-kommitténs betänkande 1961 hade en gemensam nämnare.

Debattdeltagarna förkastade helt eller delvis den föreslagna stadgerevisionen med hänvisning till att den av tradition i förbundet existerande yrkesgrupprepresentationen i avtalskonferensens form riskerade att upplösas. Ombuden uppträdde var och en som företrädare för enbart det egna avtalsområdets representation utan att se till den helhetsuppfattning som kommittén förespråkade. Åsikten, att styrelseformen vid avtalsförhandlingar skulle vila på en dylik grupprepresentation, som formellt sett förnyades vid varje lönerörelse, utgjorde dock en minoritetsuppfattning, som av kongressens beslut att döma vid denna tidpunkt icke ledde till något gehör. Avtalskonferensens anhängare slog vakt om en tradition som inte svarade mot de effektivitetskrav på styrelseformerna som utvecklingen enligt förbundsledning och majoriteten medlemmar krävde. Den centrala förhandlingsformens framväxt var inte förenbar med "högtidsfirandet att välja ombud varje år".

Från förbundsledningens sida gällde till synes saken att finna den medelväg som förenade en effektiv arbetsform utåt vid avtalsförhandlingar med möjlighet till fortsatt eller rentav förstärkt kontakt med medlemmarna inåt. Den centrala förhandlingsmetoden kunde antas öka kravet på ombudens kunnande liksom informationsbehovet

i förbundet, då utrymmet för snävare yrkesgruppintressen reducerades till förmån för vissa solidariska LO-krav. Förbundsledningen tog också fasta på dessa två förhållanden i sin argumentering.

Kommittén motiverade i sitt betänkande förslaget om ett avtalsråd med de förhållanden som centraliseringen inom arbetsgivareföreningen skapat.⁷⁾

Motparten hade, enligt kommittén, visat ett starkt intresse för toppförhandlingar, som sannolikt skulle bestå. Denna omständighet hade ställt alltmer ökade krav på avtalskonferensen som svåriligen effektivt kunde bemötas. Ombuden gavs nu varken tid eller de förutsättningar i övrigt som behövdes för att balansera denna kraftutveckling hos motparten. Det var ett ineffektivt förfaringsätt, att ett flertal avtalskonferenser på ett tidigt stadium var och en för sig fastställde bindande förslag eller "t.o.m. beslutar om ett kanske uppskruvat förslag utan täckning i det ekonomiska läget eller den förutsedda konjunkturen". Ett mindre permanent avtalsråd med en sammanslagning av dessa olika grupper avtals-sakkunniga skulle, enligt utredningen, lösa detta problem. Helhetsbedömningen och kontinuiteten i förhandlingsarbetet antogs på detta sätt bli tillgodosett, liksom att besparingar i tid och förbättrad sekretess kunde uppnås. Avtalsrådets arbeten förutsattes dock kunna fortgå både som plenarförsamling och i former av sek-

7) Ibid s. 116 ff.

tioner. I allmänna ekonomiska och andra för de olika avtalsområdena gemensamma frågor antogs sålunda den förra arbetsformen komma till användning, medan rådet vid de egentliga förhandlingarna förväntades verka yrkesgruppsvis eventuellt förstärkta med den speciella expertis som stadgan nu gav förbundsstyrelsen rätt att utse.

Från kommitténs sida framhölls emellertid också, att åtgärden med ett avtalsråd måste "fullföljas under beaktande av att medlemsinflytandet över avtalspolitiken är ett styrkemedel inom förbundet". Kommittén menade, att den föreslagna ordningen också skapade förutsättningar för ett sådant. Med ett mera stationärt avtalsråd gavs möjlighet för en stationär informationsordning. Förbundsstyrelsen skulle på detta sätt få en fast grupp avtalsansvariga till vilka den mera regelbundet kunde distribuera utredningar, översikter och annan viktig avtalsinformation. Kommittén förutsatte också, att avtalsrådet skulle inkallas även under de år då lönerörelse icke förelåg. Utredningen menade emellertid, att ett bevarat eller ökat medlemsinflytande bäst kunde tillgodoses genom att ge informationskonferenserna stadgemässig status och göra denna verksamhet till en mera regelbunden ordning i förbundets förhandlingsorganisation. På detta sätt, genom en förening av ett avtalsråd och obligatoriska informationskonferenser, menade sig kommittén löst frågan om hur förbundet även under en centraliserad förhandlingsform skulle "vara mäktigt att kraftfullt ta till vara medlemmarnas intressen".

Lennart Eckerström, kommitténs ordförande, delgav i sitt anförande till kongressen också de premisser som legat till grund för utredningens arbete.

Eckerström konstaterade, att "det avgörande för vårt ställningstagande har varit att det blir en demokratisk representativ församling. Medlemmar väljer såsom förut sina representanter, och den enda skillnaden är att mandatperioden blir längre".⁸⁾

Förbundsordföranden gjorde sig till förespråkare för samma uppfattning i sitt avslutningstal till 1961 års kongressombud: "Detta organ (avtalsrådet) får en mycket ansvarsfull uppgift och det är min varma förhoppning att då vi nästa gång samlas till kongress skall vi ha gjort sådana erfarenheter, att vi kan säga att avtalsrådet varit ett medel för stärkandet av den fackliga demokratin i förbundet och icke representerat - såsom det funnits antydningar om - ett steg i motsatt riktning".⁹⁾

Enligt kongressens sätt att se, sågs uppenbarligen stadgerevisionen som ett förstärkande av den fackliga demokratin. Demokratin betraktades inte bara som en styrelseform utan förbands också med frågan om effektivitet utåt. Ett mindre permanent avtalsråd för de olika avtalsområdena kompletterat med fortlöpande obligatoriska informationskonferenser godtogs som ett fullgott substitut för

8) Ibid s. 137.

9) Ibid s. 466.

den tidigare avtalskonferensen: Så förenades ett "effektivitets" - och ett "kommunikationsvärde".

Formellt sett kan man betrakta den genomförda förändringen som en koncentrering av förbundets styrelseformer vid avtalsförhandlingar i betydelsen av att ett färre antal medlemmar på en viss nivå i organisationen kom att delta i beslutsfattandet.

Avtalsrådet blev en betydligt mindre församling än de gamla avtalskonferenserna. Rådet blev också permanent för en fyraårsperiod utan att förnyas inför varje lönerörelse.

Förbundsstyrelsen stärkte vidare sin ställning gentemot den rådgivande församlingen genom sin rätt att tillföra förhandlingsdelegation särskilda sakkunniga. Stadgan bestämde också att förhandlingsdelegation till 1/3 skulle bestå av förbundsfunktionärer liksom att de lokala funktionärerna gjordes valbara till avtalsrådet. Skrivningen om informationskonferens preciserades enbart på en punkt och motsvarade inte den tidigare avtalskonferensens ställning: endast inför avtalsrörelse ålades förbundsstyrelsen att inkalla konferens. I övrigt kunde förbundsstyrelsen utlysa informationskonferens när så ansågs lämpligt liksom att i alla sammanhang avgöra konferensens dagordning.

Att koncentrera och centralisera det direkta avgörandet i förhandlingsfrågor till förbundsstyrelsen och ett avtalsråd ansågs emellertid i förbundet som en utåt sett effektiv arbetsform vid centrala förhandlingar. Arbets-

formen skapade förutsättning för effektivitet i extern verkställighet, som den centrala förhandlingsmetoden nu påfordrade. Problemet synes dock varit hur man, genom en mindre, mera konstant, yrkesgrupprepresentation, skulle uppnå en mera fortlöpande informationsverksamhet från och till flertalet förbundsmedlemmar i dessa förhandlingsfrågor, d.v.s förutsättningar för en åsiktsöverensstämmelse genom styrelseformen. Formellt sett avsågs tydligen, att informationskonferensen, som under 1950-talet egentligen aldrig betonats i debatten, nu skulle fullgöra en sådan dekoncentrerad uppgift. I verkligheten uppskruvades dock anspråken på informationskonferenserna i detta avseende.

I en artikel i Metallarbetaren 1961 kommenterade redaktionen § 14-kommitténs stadgeförslag. Artikeln är belysande för hur man på officiellt håll inom förbundet ansåg att den nya förhandlingsorganisationen praktiskt skulle fungera.¹⁰⁾

I inlägget påpekades, att kommittén mycket starkt tryckt på informationsbehovet visavi förbundet-medlemmar. Genom informationskonferenserna skulle förbundsledningen få tillfälle att inhämta medlemmarnas uppfattningar i fackliga frågor liksom att informera om planerade och vidtagna åtgärder. Denna planmässiga upptakt av avtalsrörelserna skall därefter följas av behandling av avtalsfrågorna i avtalsrådet. Därigenom fick både för-

10) Metallarbetaren 61:29-30:16 "Avtalsrådet kongressbehandlas".

bundsstyrelse och avtalsråd ett grundligt material för ställningstagande och grund för utformande av förslagen.

Informationskonferensen med anknytning direkt till verkstadsklubbarna antogs svara mot detta kommunikationsbehov. Ombuden på informationskonferenserna förut-sattes att stå i direkt förbindelse med medlemsmassorna. En ledare i Metallarbetaren 1963 underströk detta förhållande: "Har ni tänkt på att den kompis ni valt, han ska inte bara iväg för att lyssna på några förbundsgubbar som pratar om hur man på förbundets sida ser på de kommande avtalsförhandlingarna. Han är också ert sändebud, er talesman. Han ska berätta på konferensen om hur ni - hans kamrater - vill att ritningarna skall läggas upp ... Innan han åker ska ni diskutera alla dessa frågor Och vad han fått veta, det ska han föra vidare." 11)

I ett metallreportage ett år senare betonades samma ordning: I ett förbund med c:a 320.000 medlemmar var representativiteten med överstyrelse och kongress otillräcklig. Informationskonferenserna fyllde denna restpott. Genom dessa kunde ledningen informeras om stämningarna ute på arbetsplatserna samtidigt som medlemmar tillkännagavs upplysningar i förbundets syn på de fackliga frågorna. 12)

11) Metallarbetaren 63:45:2 "Med näsan över vattnet".

12) Metallarbetaren 64:46:16 "Vi låter oss bli informerade".

En ny förhärskande principiell åsiktslinje i synen på det formella fungerandet av styrelseformerna vid avtalsförhandlingar hade etablerats i förbundet: Ett mindre på fyra år stationärt direkt valt avtalsråd för de olika avtalsområdena med bättre möjlighet till både samarbete och kontroll av förbundsstyrelsen, kompletterat med bredare informationskonferenser, där dessa ombud svarade för den huvudsakliga fortlöpande medlemskontakten i avtalsrörelsens initial- och avslutningskede. Avtalskonferensens förespråkare utgjorde en minoritetsgrupp. Deras uppfattning var icke förenbar med majoritetens i synen på hur kraven om effektivitet och kommunikation skulle förenas i 1960-talets fackliga demokrati: Ett avtalsråd, kompletterat med informationskonferenser, gav till skillnad från avtalskonferensen en beslutsteknik som nu kunde förväntas skapa en acceptabel måluppfyllelse av förhandlingspolitiken till minimala kostnader.

9. OMRÖSTNING SINSTITUTET

1961 års Metall-kongress föranledde inga medlemsinitiativ i fråga om omröstningsinstitutet. Oppositionen mot den nya föreslagna ordningen koncentrerades till ett försök att slå vakt om den traditionella avtalskonferensen. Paragraf 14-kommittén föreslog å andra sidan inte heller några principiella stadgeförändringar i omröstningsparagrafen. Förslag till uppgörelse skulle, som nämnts, fortfarande, utom vid förtidsförhandling där avtalsrådet nu inkopplades, alltid underställas berörda medlemmars prövning.

En intressant fråga inställer sig osökt: Hur rimmade i verkligheten denna formella stadgepassus om en direkt medlemskonsultation vid avtalsförhandlingar med den syn som nu utvecklats i förbundet vad beträffade det formella fungerandet av styrelseformerna vid centrala avtalsförhandlingar?

De fortsatta kongressdebatterna under 1960- och 1970-talet gav besked på denna fråga, då också omröstningsparagrafen gjordes till föremål för översyn.

9.1 Debatt

Kongressen 1965.

1965 års Metall-kongress tog ställning till två motioner över förbundsstadgans paragraf 14, tionde momentet.

I en avdelningsmotion och en enskild motion framfördes krav om att avtalsförslag alltid skulle underställas medlemmarna för direkt prövning. I medlemsmotionen framhölls, att de senaste årens avtalsuppgörelser blivit utsatta för kritik och utlöst missnöje bland medlemmarna. Ett sådant missnöje var skadligt för förbundet, men kunde motverkas om medlemmarnas synpunkter inhämtades innan det definitiva beslutet fattades.¹⁾

Överstyrelsen använde i sitt utlåtande över motionerna i princip samma argument som delgavs 1953 års kongress i frågan: Stadgan gav anvisningar om, att vid förtidsförhandlingar uttalade sig avtalsrådet om avtalsförslag skulle godtas eller förkastas, medan omröstning alltid skulle tillgripas om avtalen uppsades: "Detta är en god ordning, som stadgefästs i förbundet och som möjliggör olika framgångslinjer"²⁾

Då inget inträffat som motiverade en ändring av dessa regler ansåg sig icke överstyrelsen kunna tillstyrka motionerna nr 36 och 37. Kongressen beslöt, utan debatt, att bifalla överstyrelsens utlåtande.³⁾

Kongressen 1969.

En undanskymd plats intog också frågan om omröstningsinstitutet vid kongressen 1969. En motion förelåg över ämnet. Motionen var en medlemsmotion från avdelning 1 i Stockholm.⁴⁾

1) 1965 års Kongressprotokoll s. 86.

2) Ibid s. 88.

3) Ibid s. 88 f. och 91.

4) 1969 års Kongressprotokoll s. 52 f.

Motionärens förslag var genomgripande. För första gången sedan 1950-talets kongresser togs vetorätten upp till behandling. I motionen framhölls, att utvecklingen inom fackföreningsrörelsen gått mot en allt större centralisering. Medlemmarnas inflytande hade avtagit i samma takt. Den avgörande vändpunkten inträffade vid 1941 års LO-kongress med vetorättens införande. Förbundets högsta ledning hade sedan dess det slutliga avgörandet i alla frågor som berörde avtalsförhandlingar. Detta förhållande gagnade inte demokratin. För att återställa denna och göra fackföreningarna till starka kamporganisationer måste medlemmarna ges den självklara rätten att genom beslutande omröstningar avgöra sina egna arbetsvillkor.

Överstyrelsens utlåtande till motionen anknöts till utlåtandet över betänkandet från 1968 års stadgekommitte, i vilkens direktiv bl.a. ingick att överse omröstningsinstitutet.

Som vägledning för kommitténs arbete hade förbundsstyrelsen uttalat, att stadgepassusen, "förslag till uppgörelse skall utom vid förtidsförhandlingar, alltid underställas berörda medlemmars prövning", skulle göras till föremål för översyn. Skrivningen kunde vålla svårigheter vid den nu tillämpade förhandlingsmetoden. Tvingades förbundet under en samordnad förhandling säga upp sina avtal, var det oklart vad medlemmarna egentligen hade att ta ställning till: den centrala LO-rekommendationen eller avtalsförslaget från de efter-

följande förbundsförhandlingarna för förbundets olika avtalsområden.⁵⁾

Kommittén framhöll på denna punkt, att möjligheten till avtalsuppsägning var en möjlig framgångslinje i de fortsatta avtalsförhandlingarna, då dessa inte alltid med säkerhet skulle kunna föras genom förtidsförhandlingar. Både från förbundets sida liksom från LO-håll var detta ett taktiskt alternativ som dessutom kunde framdrivas av motparten. Under dessa omständigheter framstod stadgeskrivningen som helt olämplig. Den nuvarande utformningen kunde medföra att förbundet fick avstå från att utnyttja möjligheten till avtalsuppsägning. Kommittén påpekade nämligen, att skrivningen i vissa fall kunde utgöra ett hinder för förbundet att delta i centrala förhandlingar. Ett ovillkorligt omröstningsförfarande uteslöt sålunda inte möjligheten, att berörda medlemmar i omröstningshandlingen fick ta ställning till både den centrala överenskommelsen och förbundsuppgörelsen. Förhållandet kunde utvecklas dithän, att förbundet rentav fick anordna två omröstningar. Vidare kunde vissa problem förväntas uppstå när avtalsuppsägning måste ske som en samlad LO-aktion för att öva påtryckningar på en viss sektor av arbetsmarknaden som ej direkt berörde förbundet. Förbundets medlemmar, som inte varit direkt berörda av den grundläggande motsättningen vilken förosakat avtalsuppsägningen, skulle då också få ta ställning till förslaget. För kommittén framstod det

5) 1969 års Kongressprotokoll s. 61 f.

därför som nödvändigt att stadgan ändrades på denna punkt. Man föreslog, att avtalsrådet i första hand hade att pröva förslag till uppgörelse. Omröstningsinstitutet skulle enbart komma till användning efter förbundsstyrelsens prövning. Förslaget till stadgeändring fick därför följande lydelse: "Förslag till uppgörelse skall underställas avtalsrådets och/eller berörda medlemmars prövning på sätt förbundsstyrelsen beslutar, varefter förbundsstyrelsen fattar definitivt beslut".⁶⁾

Då överstyrelsen i sitt utlåtande över kommitténs betänkande föreslog kongressen godkänna detta, rekommenderades därmed också ett avslag på vetomotionen från Stockholm.

Överstyrelsen framhöll enbart i sitt utlåtande över motionen, att ingenting inträffat som motiverade en förändring av förbundets syn på denna fråga.⁷⁾

Frågan om omröstningsinstitutet gav emellertid anledning till ytterligare ett yrkande vid kongressen av Lidköpingsombudet Börje Svensson.⁸⁾

Börje Svensson tog i debatten över stadgekommitténs förslag bl.a. fasta på stadgans paragraf 14, tionde moment. Svensson menade, att stadgeförslaget innebar inskränkningar i medlemmarnas möjligheter att utöva inflytande på framtida lönerörelser. I klartext betydde skrivningen, att omröstningsförfarandet togs bort och bäddade

6) Ibid s. 69 f.

7) Ibid s. 100 och 105.

8) Ibid s. 117 f.

för en toppstyrning av förhandlingarna. Ett sådant förfaringsätt var helt olämpligt och stod i dålig samklang med den demokratiseringsiver förbundet i övrigt gjorde sig till förespråkare för i arbetslivet. Kommittén hade försökt hitta på argument för att komma från det direkta medlemsinflytandet. Ombudet undrade vad ledningen egentligen var rädd för: Var det måhända trosföreställningen att medlemmarna var okunniga i avtalsfrågor?

Bert Lundin, förbundsstyrelsen, och tillika stadgekommitteéns ordförande, bemötte Börje Svensssons kritik.⁹⁾

Lundin framhöll, att förslaget inte alls var avsett att minska medlemmarnas inflytande. Skrivningen var en anpassning till verkligheten som den nu tedde sig. Stadgekommitteéns argument upprepades: Vid en avtalsuppsägning var det oklart om medlemmarna skulle ta ställning till den centrala överenskommelsen eller förbundsuppgörelsen. Det skulle vidare uppstå en lustig situation om metallarbetarna t.ex. fick ta ställning till frågor som berörde beklädnadsarbetarna, om man i en samlad LO-aktion beslöt att uppsäga avtalen som en påtryckningsåtgärd mot främst deras arbetsgivarpart. Bandet mellan uppsägning och omröstning vid centrala förhandlingar måste klippas, enligt Lundin. Den centrala förhandlingsmetoden dominerade nu förhandlingsbilden och därför måste en koordination ske med de stadganden som gällde för nästan alla andra LO-förbund.

9) Ibid s. 109 och 120 ff.

Kongressen beslöt att bifalla överstyrelsens utlåtande,
samt att avslå Börje Svenssons förslag om att bl.a.
stadgans paragraf 14, moment 10 skulle bibehållas i
nuvarande skick.¹⁰⁾

10) Ibid s. 123.

9.2 Kommentar

Debatten över omröstningsinstitutet under 1960-talet kan sägas vara belysande för den manifesterade åsikts-utveckling förbundsledningen genomgått sedan 1950-talet.

Under 1950-talets debatt över omröstningsparagrafen, vid en tid då frågan om den centrala förhandlingsformens framtid var oviss, framhölls, att paragrafen kunde tjäna ett taktiskt syfte. Den dåvarande skrivningen möjliggjorde nämligen val av olika framgångslinjer: förtidsförhandlingar med en representativ församling som tog ställning till uppgörelsen eller avtalsuppsägning där medlemmarna inkopplades för hörande. Denna uppfattning synes också förhärskat vid kongressen 1961, då enbart stadgan i detta avseende anpassades till det inrättade avtalsrådet. Nu, 8 år senare, insåg överstyrelsen liksom förbundsstyrelsen härvidlag de fulla följderna av den tillämpade förhandlingsmetoden.

Konsekvenserna av att tillämpa stadgeformuleringen hade redan blivit föremål för diskussion tidigare under 1960-talet. Vid avtalsrådets sammanträde den 7 mars 1966 debatterades t.ex. i det spända förhandlingsläget frågan om avtalsuppsägning. Åke Nilsson pekade i detta sammanhang på momentets oklara utformning om omröstning skulle tillgripas.¹¹⁾

11) Avtalsrådsprotokoll 7 mars 1966 s. 11 f.

De centrala förhandlingarna hade nu kommit för att stanna och därför ansågs det nödvändigt att även ändra stadgan på denna punkt, då skrivningen vid speciella omständigheter kunde leda till orimliga konsekvenser i verkställighetsbesluten. För att undvika dessa bedömdes det följdaktligen som den bästa lösningen, att det för den centrala förhandlingsformen inrättade avtalsrådet också gavs förstahandsrätt att vid avtalsuppsägning pröva förslag till uppgörelse. Styrelseformens koncentrerings på ett avtalsråd kom därigenom samtidigt att centraliseras till samma organ.

Stadgan föreskrev emellertid i sitt nya skick, att riksavtalsuppgörelse också kunde "underställas berörda medlemmars prövning på sätt förbundsstyrelsen beslutar".

En följdfråga uppställer sig: Var ansåg förbundsledningen gränsen gick för ett inkopplande av omröstningsinstitutet vid samordnade förhandlingar? Svaret på denna intressanta fråga återfinns i ett avtalsrådsprotokoll från år 1971 av den 23 juni.

Svensko Metallindustriarbetareförbundets avtalsråd inkallades den 23 juni 1971 för att ta ställning till en preliminär uppgörelse mellan Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen efter ovanligt segslitna förhandlingar. Åke Nilsson kommenterade i sitt inledningsanförande överenskommelsen och kom därvid in på frågan om att eventuellt låta förslaget gå ut till omröstning. Förbundsordföranden ansåg sig emellertid icke kunna förorda en allmän omröstning av den preliminära uppgörel-

sen: "Uppfattningen delas också av förbundsledningen och grundas på det förhållandet att den här centrala överenskommelsen, på samma sätt som tidigare centrala överenskommelser, är så konstruerad att det inte finns möjligheter för den enskilde medlemmen att göra en helhetsbedömning som måste vara ett villkor om man skall rösta, och ett förkastande kan betyda något så allvarligt som en storkonflikt Jag finner därför att det bör vara avtalsrådet som skall ta ställning" ...¹²⁾

Samtliga i debatten deltagande ombud instämde i Åke Nilssons syn på frågan om omröstning och avtalsrådet beslöt att tillstyrka förbundsstyrelsens förslag. Ett yrkande från Börje Svensson, Lidköping, om omröstning togs avslutningsvis tillbaka.¹³⁾

Åke Nilssons formulering ovan är tvetydig. Ansåg förbundsordföranden, att just denna uppgörelse och liknande andra var olämplig att underställa medlemmarnas prövning, men att andra centrala uppgörelser som kommer att föregås av ovanligt hårda förhandlingar kan ge anledning till medlemsomröstning? Eller menade Åke Nilsson, att medlemmarna överhuvudtaget aldrig varit och inte nu heller var tillräckligt informerade för att kunna ta ställning till en central uppgörelse? Eller annorlunda uttryckt: Bedömdes nu kostnaderna för ett användande av den direkta beslutstekniken i samband med en central avtalsförhandling som alltför höga och avsåg därför i sin stadgemässiga formulering enbart förhållanden som kunde uppstå i en ren förbundsförhandling?

¹²⁾ Avtalsrådsprotokoll 23 juni 1971 s. 13.

¹³⁾ Ibid s. 14 ff.

10. FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN KOMPLETTERAS

10.1 Stadgan justeras

Förändringen av förbundets förhandlingsorganisation 1961 hade gått snabbt, ovanligt snabbt, som Åke Nilsson framhöll vid avtalsrådets första sammanträde den 27-28 november 1961.¹⁾

Omvandlingen hade skett utan någon större opposition från medlemmarnas sida. Erfarenheterna av rådets funktion under första mandatperioden gav endast anledning till vissa ändringar i frågan om suppleantförfarandet vid 1965 års kongress.²⁾

Åke Nilsson framhöll i sitt tacktal till kongressen 1965, att han kände stor tillfredsställelse över att 1961 års kongressbeslut om inrättandet av ett avtalsråd, som betydde en betydande centralisering i förhållande till tidigare ordning, i så liten utsträckning blivit föremål för nedsättande omdömen. Den inslagna vägen var, enligt förbundsordföranden, tydligen rätt väg för ett stärkande av den fackliga demokratin.³⁾

Förbundsordföranden kunde delge avtalsrådets ledamöter samma slutomdöme 1966, när den första mandattiden löpt ut: Rådet hade fungerat på det sätt man hoppats. Visserligen gick det trögt i början men rådet fann så småningom sin form och blev ett värdefullt instrument i

1) Avtalsrådsprotokoll 27-28 november 1961 s. 1.

2) 1965 års Kongressprotokoll s. 89 och 91.

3) Ibid s. 657.

förbundets förhandlingsarbete genom den kontinuitet det skapade.⁴⁾

Den fortsatta stadgeutvecklingen kom att utmärkas av en anpassning till denna ordning.

Kommitte' 1964.

Den 5 mars tillsatte förbundsstyrelsen en kommitte' med uppgift att överse studie- och informationsverksamheten i förbundet. I kommittens direktiv ingick bl.a. att utreda omfattningen och utformningen av informationskonferenserna.⁵⁾

Kommitten, som avlämnade sitt betänkande vid 1965 års kongress, fastslog det stora värdet av informationskonferenser i förhandlingsarbetet enligt den uppfattning som grundlagts vid 1961 års kongress. Den starka belastningen på organisationen, såväl administrativt som personellt, gjorde emellertid att konferenserna skapade problem. Konferenserna hade ökat kraftigt i antal och deltagande och blivit en alltmer kostsam apparat som i allt större utsträckning tog förbundsfunctionärernas tjänster i anspråk. Kommitten förordade därför, att vissa åtgärder beträffande konferensernas längd och förbundsrepresentation övervägdes.⁶⁾

4) Avtalsrådsprotokoll 6 april 1966 s. 27.

5) 1965 års Kongressprotokoll s. 551.

6) Ibid s. 574 ff.

Överstyrelsen framhöll i sitt utlåtande över utredningen, att den delade kommitténs uppfattning om att föreslå vissa åtgärder för att minska konferensernas belastning på organisationen och menade att betänkandet i övrigt skulle läggas till grund för förbundets framtida studie- och informationsverksamhet. Kongressen beslöt bifalla förslaget. I avsnittet om informationskonferenserna höjdes endast ett par kritiska röster i debatten som motsatte sig ett reducerat funktionärsdeltagande vid konferenserna, då detta ansågs befrämja kontakten mellan medlemmar och styrande.⁷⁾

1969 års Metall-kongress fick i ett fåtal motioner ta ställning till förslag om vissa stadgejusteringar vad beträffade sammansättning och val till avtalsrådet liksom representation och arbetsform vid informationskonferenser. Motionerna fick endast i ett fall kongressens gillande.⁸⁾

Motionerna tillhörde dagordningens punkt 8 där betänkandet från 1968 års stadgekommitte' redovisades.

Kommitte' 1968.

I denna stadgekommitte's arbetsdirektiv ingick, som tidigare utretts, en översyn av omröstningsparagrafen. Utredningen skulle i övrigt företa en allmän genomgång av förbundets stadgar. Bl.a. skulle frågan om representa-

7) Ibid. s. 583 ff.

8) 1969 års Kongressprotokoll s. 50 ff. 105 och 123.

tion till avtalsrådet överses mot bakgrund av de vunna erfarenheterna under 1960-talet. Reglerna för obligatorisk informationskonferens inför varje avtalsrörelse borde vidare granskas med hänsyn till de organisatoriska svårigheter detta medförde för förbundet.⁹⁾

Stadgekommitteén föreslog ett flertal ändringar till stadgetext för avtalsrådet. Skrivningarna avsåg i huvudsak frågan om sammansättning och val. En till synes viktig förändring vidtogs dock i stadgans sjunde moment. Kommitteén föreslog nämligen att tillföra stadgan bestämmelse om, att om uppgörelse ej träffades i godo kunde förbundsstyrelsen, förutom som tidigare besluta om slutet omröstning bland berörda medlemmar angående arbetsnedläggelse, nu också inkalla avtalsrådet för hörande.¹⁰⁾

I momentet om informationskonferenser föreslogs också vissa justeringar.

Vid 1968 års konferenser prövades en annan uppläggnings av konferenserna än tidigare. Det förfarande som beslutats, och ovan omtalats, vid 1965 års kongress kom till användning. 1968 reducerades sålunda antalet konferenser till 30 mot c:a 60 de föregående åren men med i gengäld ett högre deltagande. Förfaringssättet motiverades med, att förbundsstyrelsen ville genomföra hela konferensgenomgången innan avtalsrådet skulle fatta beslut om kraven i den förestående avtalsrörelsen. Tidigare

9) Ibid s. 6 f.

10) Ibid s. 88.

hade det inte varit möjligt att genomföra hela serien innan de beslutande organen tog definitiv ställning. Vinsterna i organisationens resurser var därmed, enligt kommittén, också helt uppenbara.¹¹⁾

Stadgans formulering, om att konferens skulle inkallas inför varje lönerörelse, stod emellertid inte i samklang med detta förfaringssätt. Det var svårt att hinna med hela konferensrundan innan LO:s representantskap och förbundets avtalsråd skulle fatta beslut om framgångslinjerna med den omfattning konferenserna fått. Som regel kunde inte heller konferens påbörjas förrän förbundet fått någon uppfattning om LO:s förberedande diskussion inför den förestående avtalsrörelsen. Kommittén föreslog därför, att stadgans andra moment ändrades så, att förbundsstyrelsen gavs skyldighet att "i samband med avtalsrörelse eller när så eljest ansågs lämpligt" inkalla konferens samt möjlighet att sammanföra ombud från olika avtalsområden till gemensam informationskonferens. En rekommendation tillfogades förslaget som dessutom skulle tillgodose de mindre arbetsplatsernas representation. Ett visst antal platser skulle ställas till avdelnings fria fördelning. Därigenom gavs möjlighet att även inkalla avdelnings ordförande.¹²⁾

Kongressen beslöt bifalla överstyrelsens utlåtande att godkänna stadgekommitténs betänkande och bifogade stadgeförslag. Beslutet fattades utan någon avgörande debatt.

11) Ibid s. 71 f.

12) Ibid s. 72.

Ett yrkande från Börje Svensson, Lidköping, om bl.a. att bibehålla momentet om informationskonferenser i nuvarande skick liksom ett förslag från Alvar Jansson, Arvika, om att begränsa de större avdelningarnas representationsrätt uppåt för kongress och avtalsrådsombud, ett förslag som tillika föranlett en reservation till stadgekommitteéns betänkande av Gunnar Hansson, fick inte kongressens gillande.¹³⁾

Stadgejusteringarna vid 1965- och 1969 års kongresser kan tas som ett uttryck för en anpassning till de vunna erfarenheter den nya förhandlingsorganisationen från 1961 medfört.

Vid 1969 års kongress övertog avtalsrådet till synes huvudansvaret för både rådgivning över avtalsförslag vid avtalslöst tillstånd och vid frågan om arbetsnedsläggelse. Den uppfattning som grundlagts 1961 om styrelseformerna vid centrala avtalsförhandlingar i förbundet hade i princip icke förändrats: Förbundsstyrelsen tillsammans med ett mindre mera permanent avtalsråd, där de olika avtalsområdena representerades, skulle skapa förutsättningar för effektivitet utåt i avtalsfrågor. Informationskonferenserna avtalsområdesvis var den konstitutionellt förmedlande länken från och till medlemmarna inför och efter förhandlingarna. På detta sätt skulle kravet om effektivitet i extern verkställighet och intern kommunikation i förhandlingsorganisa-

¹³⁾ Ibid s. 105 ff.

tionens styrelseformer förenas.

Utvecklingen hade fortgått utan någon avgörande opposition. Kritikerna mot den nya förhandlingsorganisationens framväxt hade varit få och aldrig fått gehör för sina önskemål om ett förstärkt omröstningsinstitut. Denna åsiktslinje reducerades nu alltmer. Rösterna för den gamla avtalskonferensen försvann också helt och hållet. Förbundet hade enligt majoritetens sätt att se erhållit en organisationsform och funktion som svarade både mot den centrala förhandlingsformens krav på extern effektivitet och intern kommunikation.

Den fortsatta utvecklingen kom emellertid att ställa förnyade krav på förbundets sätt att arbeta. Den under 1950- och 1960-talet genomförda koncentrerings och centraliseringen av organisationens styrelseformer förändrades under 1970-talet. Förhållandet är sådant, att man under senare år faktiskt kan tala om en förändring i motsatt riktning så att en informell dekoncentrering också påbörjades av förbundets styrelseformer.

Då förhållandet både kan vara av allmän betydelse att få belyst samt är av central vikt för den fortsatta framställningen, redovisas i ett följande kapitel en närmare analys av denna utveckling.

10.2 Rådslag

Redan 1963 hade beslut fattats att företa en sociologisk undersökning över orsakerna till de då inom förbundet företagna s.k. vilda strejkerna. En extern undersökning beställdes som presenterades i september år 1969. Materialet avsåg tiden 1948-67.¹⁾

I förordet till undersökningen, som publicerades i boklig form, konstaterade Åke Nilsson 1969: "Det skall inte undanskymmas att studien ger underlag för facklig självkritik. Här finns uppgifter som inte bara ger oss inom Metall utan hela fackföreningsrörelsen anledning att pröva våra kanske alltför invanda metoder för facklig aktivitet och information".²⁾

I en intervju i Metallarbetaren senare på hösten tillfrågades Åke Nilsson med åsyftning på just detta uttalande vilka förändringar som planerades och när de skulle förverkligas. Förbundsordföranden tillkännagav därvidlag, att förbundsstyrelsen hade beslutat att på nyåret 1970 pröva en ny form av aktivitet: det fackliga rådslaget.³⁾

Det principiella beslutet om fackliga rådslag i förbundet hade fattats av kongressen strax tidigare. I motion nr 206, avdelning 1 Stockholm, framfördes vid 1969 års

1) Enligt 1968 års verksamhetsberättelse delgavs förbundsledningen hela undersökningen redan andra halvåret 1968.

2) S.O. Andersson: Vilda strejker s. 7 f.

3) Metallarbetaren 69:35:16. "Vi är beredda att pröva ny facklig strategi".

kongress förslag om fackliga rådslag.⁴⁾

Avdelningen påpekade i sin skrivning, att om en fullgod information skulle föreligga mellan ledning och medlemmar, så krävdes inte bara kanaler i riktningen från de förra till de senare, utan även omvänt. Genom att utforma studiematerial i form av ett rådslag kunde de styrande inhämta viktiga upplysningar om medlemmarnas önskemål i centrala frågor. Detta skulle på ett eftersträvarsvärt sätt förstärka demokratin samtidigt som materialet kunde användas för att komplettera informationskonferenserna.

I ett inlägg i Fackföreningsrörelsen utvecklade Stockholmsavdelningens ordförande Sivert Andersson samtidigt denna uppfattning.⁵⁾

Avdelningen var kritisk mot de nuvarande informationskonferenserna, då man inte tillvaratog dess maximala kapacitet. Det riktiga vore, enligt Sivert Andersson, att kombinera konferenserna med dylika rådslag.

Ytterligare en motion förelåg vid kongressen i samma ämne. I motionen, som var enskild, användes samma argumentering som i Stockholmsmotionen: Rådslag var ett medel för att upprätta en dubbelsidig dialog mellan valda och väljare. Erfarenheterna från SAP:s rådslagsgrupper var så goda att även förbundet borde pröva denna

4) 1969 års Kongressprotokoll s. 545.

5) V. Höök, Fackföreningsrörelsen 49 (1969) h. 9 "Metall informerar".

anordning.⁶⁾

Överstyrelsen var i sitt utlåtande över motionerna principiellt positiv, men pekade på de praktiska problem som var förbundna med denna konsultationsform.

En rådslagskampanj kunde inte, enligt överstyrelsen, ses isolerad från övrig informations- och studieverksamhet i förbundet utan måste samordnas med denna. Metoden ansågs användbar i frågor av mera långsiktig och principiell karaktär. Starka skäl talade också för, att en rådslagsverksamhet ihopkopplades med förbundets studieverksamhet på så sätt att en förbundskurs kompletterades eller uppföljdes med visst rådslagsmaterial. Överstyrelsen föreslog därför kongressen besluta: "Att förbundsstyrelsen får i uppdrag att vid lämplig tidpunkt och i lämplig form genomföra försök med rådslagsverksamhet". Kongressen beslöt, utan debatt, att bifalla utlåtandet.⁷⁾

Kort efter kongressen hade, att döma av Åke Nilssons ovan nämnda intervju i Metallarbetaren hösten 1969, förbundsstyrelsen definitivt beslutat att redan under nyåret 1970 pröva detta nya instrument. Redan under kongressen informerade Åke Nilsson om att förbundsstyrelsen planerat en rådslagskampanj.⁸⁾

Undersökningen av orsakerna till de vilda strejkerna i

6) 1969 års Kongressprotokoll s. 545 f.

7) Ibid s. 546 f.

8) Ibid s. 565.

förbundet togs sannolikt av förbundsledningen som ett argument för att omgående genomföra rådslagsideén. Ny-tillkomna omständigheter förstärkte snart denna uppfattning.

Under 1969 års slut och 1970 års början förekom, som bekant, en rad uppmärksammade arbetskonflikter på svensk arbetsmarknad. Åke Nilsson kommenterade vid avtalsrådets möte den 15 april 1970 den uppkomna situationen.⁹⁾

Förbundsordföranden spekulerade i sitt anförande i orsakerna till den oroliga arbetsmarknaden de sista fem månaderna. Kritikerna, som gjorde gällande att förhållandet hade sin förklaring i fackföreningsrörelsens byråkratisering, hade han "aldrig blivit klok på". Mer seriösa orsaker har framskyttat i debatten, när man gjort gällande, att det måhända varit fråga om en protest från medlemmarnas sida mot LO:s låglönepolitik och den centralisering som samordnade förhandlingar utgjorde. Dessa förklaringar liksom den oro som arbetsmarknaden kännetecknats av, var man, enligt Åke Nilsson, tvungen att ta i beaktande när nästa avtalsrörelse planlades.

Åke Nilsson tolkade emellertid, i ett samtida inlägg i Metallarbetaren, den oro som kommit till uttryck för ett lokalt missnöje vid de olika företagen. Förbundsordföranden förnekade dock heller inte här, att fack-

9) Avtalsrådsprotokoll 15 april 1970 s. 17.

föreningsrörelsen 1968 hårdare än någonsin tidigare satsat på en "social lönepolitik", och det kunde inte utslutas att denna linje vållat irritation bland medlemmarna.¹⁰⁾ Den gjorda undersökningen bekräftade, enligt förbundsordföranden, att skillnaden i lönesystem syntes betinga skillnader i missnöjes- och konfliktnivå, men att medlemmarnas attityder till förbundsledningen också var kritiska i frågor om inflytande och kontakt.¹¹⁾

Under våren 1970 genomfördes Svenska Metallindustriarbetareförbundets första rådslagskampanj "Din mening om arbetstiden - lönen".¹²⁾

En helt adekvat bedömning av orsakerna bakom beslutet att introducera denna rådslagskampanj i förbundet under 1970 låter sig av materialbrist inte göras. Några allmänna iakttagelser bör dock framhållas.

Det synes odiskutabelt, att den företagna externa förbundsundersökningen över de vilda strejkerna upplevdes som en definitiv signal till eftertanke och omprövning av invanda arbetsformer. Erfarenheterna från 1968 års avtalsrörelse förstärkte förmodligen denna uppfattning. Attitydundersökningens resultat och de tilltagande oroligheterna på det lokala verksamhetsområdet kunde tas

10) Metallarbetaren 70:19-20:3-4 "Tidig lönedebatt".

11) S.O. Andersson: Vilda strejker s. 8.

Jfr. W. Korpi "Vilda strejker inom Metall och verkstadsindustrin" (stencil).

B. Abrahamsson "Konfliktkontroll och konfliktlösning" (stencil).

12) Jfr. 1970 års verksamhetsberättelse s. 79 ff.

som en indikator på att den nya förhandlingsordningen icke fungerade enligt de intentioner som avsågs vad beträffade den interna kommunikationen. Att rådslagsiden dessutom låg i tiden och att 1970 var valår gjorde antagligen inte heller beslutet att använda denna kontaktform svårare att fatta.

Rent organisatoriskt syntes det emellertid angeläget att inpassa denna nya form av aktivitet i den etablerade informationsverksamheten. Att utforma rådslaget som en slags studiecirkel, där förbundet avgjorde frågeställningarna, anknöt väl till studieorganisationen. På detta sätt kunde materialet, vilket också framhölls, användas som ett slags komplement till informationskonferensernas arbete, där de principiella kraven avgjordes inför en avtalsrörelse.

Förbundets förhandlingsorganisation hade därmed fått ett nytt inslag. I en intervju i Metallarbetaren konstaterade sålunda Metalls andre ordförande Bert Lundin 1971: Informationskonferenserna var ett viktigt instrument i förbundet för att pejla stämningarna inför en avtalsrörelse. Det komplement till informationskonferenserna som prövades 1970 i form av ett rådslag hade antagligen kommit för att stanna.¹³⁾

Lundin var förutseende: Under de följande tre åren genomförde förbundet ytterligare tre rådslag.¹⁴⁾

13) Metallarbetaren 71:18:4 "20 frågor till Bert Lundin".

14) 1972 "Din mening om Din löneform", 1973 "Din mening om Metall och politiken" och 1974 "Din mening om Metall och framtiden".

10.4 Kontaktmannaorganisationen

Höstens och vårens händelser 1969/70 fick avgörande konsekvenser för Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsorganisation. Rådslagskampanjerna var bara ett led i den ökade betydelse det direkta medlemsdeltagandet började tillmätas. Andra åtgärder föreslogs, som vittnade om att den under 1960-talet framväxta förhandlingsorganisationen ytterligare behövde kompletteras i en dekoncentrerad riktning.

Rådslaget förutsatte, för att bli effektivt, ett stort medlemsengagemang. Ett sådant var också nödvändigt för att de traditionella avtalsorganen bättre än tidigare skulle kunna kanalisera medlemsbehoven. I detta syfte startades under 1970 en slags mobiliseringskampanj i förbundstidningen.

I ett flertal artiklar framhöll Metallarbetaren vikten av att besöka de lokala mötena och diskutera avtalen med ombuden.

Organisationsombudsman Sten Svedbergs inlägg: "Brev till en förbundskamrat" utgjorde t.ex. en rent personlig vädjan.

Svedberg framhöll det positiva i att en stark opinion växt fram i viktiga fackliga frågor. Det negativa var, att denna aktivitet tog sitt uttryck i vilda strejker. Behoven borde i stället kanaliseras genom en stark mötesverksamhet. Ett stort möte utgjorde ett stöd för förhandlarna och en bra påtryckning mot förhandlingsparten.

Att enbart passivt besöka mötena kunde vara en tillräcklig stor insats från medlemmens sida.¹⁾

Samma uppfattning gjordes gällande i andra artiklar på ledarplats: Det gällde att diskutera avtalen året runt på alla nivåer i organisationen, centralt som lokalt. En sådan diskussion utgjorde en god hjälp för bl.a. ombuden i avtalsrådet.²⁾

Inläggen är intressanta genom den ökade vikt som nu började tillskrivas den ömsesidiga kommunikationens betydelse mellan valda och medlemmar i förbundet. Verkstadsklubbar och avdelningar kunde genom en förstärkt mötesverksamhet och direkt diskussion tillföra förbundsstyrelsen liksom övriga ombud, både i avtalsrådet och i informationskonferenserna, viktiga synpunkter i avtalspolitiken.

Som ett led i denna syn företogs också en översyn av förbundets kontaktmannaorganisation.

1964 års organisationskommitte, som behandlat erfarenheterna från storavdelningsreformen i förbundet, berörde i sitt betänkande frågan om den lokala kontaktmannaorganisationen.

Kommittén underströk i sitt utlåtande betydelsen av kontaktmännens funktion på arbetsplatserna i förbundet.

1) Metallarbetaren 70:3-4:7 "Din medverkan nödvändig, den är rörelsens styrka".

2) Metallarbetaren 70:19-20:2 "Final för avtalsrådet med stimulerande debatt".
Metallarbetaren 70:44:2 "Diskutera avtalen".

Kommittén fastslog, att kontaktmannens viktigaste uppgift var att lokalt informera nyanställda om den fackliga organisationen och bevaka att samtliga blev organiserade. Kontaktmannen, som valdes av verkstadsklubben, skulle också medverka i informationsverksamheten såväl från medlemmarna till klubbstyrelsen och gruppstyrelserna, verkstadsklubbens underorganisation, som från styrelsen till medlemmarna. Kommittén ställde därför följande konkreta förslag: Att i stadgarna klarare fastslogs avdelningarnas och klubbarnas skyldigheter att utse kontaktmän och arbetsuppgifterna för dessa.³⁾

Kongressen beslutade, att stadgan skulle ge anvisningar om uppbörds- eller kontaktmännens skyldigheter att uppbära och avlämna månadsavgifter samt i övrigt handlägga uppdrag som lämnades dem av klubbstyrelsen.⁴⁾

1968 års stadgekommitte återkom till frågan om förbundets kontaktmannaorganisation.

På nytt underströks, att kontaktmännen hade viktigare uppgifter att fylla i förbundets arbete än att uppbära månadsavgifter. Kommittén föreslog därför, att passusen om uppbörd skulle utgå och preciseras så att en klar arbetsfördelning infördes mellan uppbördsmän och kontaktmän. Uppbörds mannen skulle nu, enligt kongressens beslut, enligt moment nio uppta och till avdelningskassören avlämna månadsavgifter, medan kontaktmän-

3) 1965 års Kongressprotokoll s. 114 f. och 131.

4) Ibid s. 133, 136 och 148.

nen ålades att övervaka organisationsfrågorna på arbetsplatsen och i övrigt handlägga uppdrag som lämnades av klubbstyrelsen.⁵⁾

Stadgans nya skrivning 1969 gav utrymme för en ökad utbyggnad av kontaktmannaorganisationen i förbundet. En sådan företogs också under 1970-talet.

I 1970- och 1971 års verksamhetsberättelser framhålls, att arbetet med att utveckla kontaktmannaideén var en av de stora organisatoriska uppgifterna för förbundet. Detta arbete hade påbörjats men skulle nu intensifieras ytterligare.⁶⁾

I 1972 års verksamhetsberättelse klargjordes, att förbundets organisationsarbete under det gångna året nästan helt inriktats på att förbättra kontaktmännens funktioner. Den lokala organisationsapparaten hade uppmanats att överse sin kontaktmannaorganisation, och för att öka stödet till deras verksamhet hade förbundsstyrelsen i ordningställt material som var avsett att vara kontaktmännen till hjälp ute på arbetsplatserna. Även centrala och lokala kurser hade startats med direkt sikte på kontaktmännens skolning. Kontaktmannainstitutionen bedömdes som den mest angelägna frågan för förbundet under de närmaste åren.⁷⁾

5) 1969 års Kongressprotokoll s. 83, 96, 105 och 123.

6) 1970 och 1971 års verksamhetsberättelse s. 20 resp. s. 17.

7) 1972 års verksamhetsberättelse s. 19 f.

Motiven bakom den intensiva förstärkning av kontaktmanorganisationen som företogs under 1970-talet i förbundet kan diskuteras.

Man kan ponera, att 1960-talets översyn av den centrala organisationen nu ersattes av en inventering av organisationens lokala arbetsförhållanden. Det bör observeras att en storavdelningsreform påbörjats i förbundet under 1960-talet. 1970-talets frågor, inte minst företagsdemokratifrågorna, krävde också en effektiv lokal verkställighetsapparat. Erfarenheterna från metallundersökningen 1968 och de s.k. vilda strejkerna under 1969/70 kan ha verkat i samma riktning: Behovet av en mera direkt ömsesidig medlemsinformation, som i rådslagen, gjorde sig gällande. Problemet kunde lösas genom en intern kommunikation via kontaktmännen.

1971 gav Bert Lundin i princip uttryck för detta synsätt i Metallarbetaren.⁸⁾

Lundin gjorde gällande, att den grund som det fackliga arbetet vilade på var arbetsplatsorganisationen: "Det är verkstadsklubbar, det är grupporganisationen och det är kontaktmannen". Det var genom de aktiva på denna nivå som styrkan i Metall skapades. På detta sätt "får vi också centralt bättre kontakt med medlemmarna ute på arbetsplatserna". Kontakten med aktiva, menade Lundin, försiggick ju just genom dessa aktiva och utan att satsa hårt på studie- och informationsverksamheten kunde inte denna kontakt skapas.

8) Metallarbetaren 71:18:4 "20 frågor till Bert Lundin".

I en ledare i Metallarbetaren två år senare fastslogs samma uppfattning i synen på kontakt.⁹⁾

Ledaren påpekade, att en obruten kedja med informationer behöves från medlemmarna via kontaktmän, grupper, klubbar och avdelningar upp till förbundsstyrelsen. Kontaktmannen var den yttersta "spjutspetsen" i denna länk. Med en bruten kedja kunde man inte vara säker på att facket fungerade.

I rapporten om studie- och informationsverksamheten, som förelades 1973 års Metall-kongress, insattes kontaktmannaorganisationen i samma perspektiv: "Fortsatt ökad satsning på kontaktmannaorganisationen är nödvändig för att vi ska kunna förbättra den ömsesidiga informationen".¹⁰⁾

9) Metallarbetaren 73:5:6-7 "Kontaktmannen allt viktigare länk i Metalls informationskedja".

10) "Rapport om studie- och informationsverksamheten" s. 6.

10.4 Kommentar

Förstärkningen av främst förbundets kontaktmannaaorganisation under 1970-talet ingick i den allmänna uppbyggnad av informationsverksamheten som företogs i Metallindustriarbetareförbundet vid denna tidpunkt.

Rapporten om studie- och informationsverksamheten godkändes av 1973 års kongress. Den underströk samverkan mellan resultatgivande fackligt arbete, god facklig utbildning, bra kontakter mellan de fackligt förtroendevalda, saklig och lättförstådd information samt fungerande medlemskontakter i det dagliga arbetslivet som avgörande för medlemmarnas uppslutning runt sin fackliga organisation och utnyttjandet av den.¹⁾

I denna anda inrättade 1968 förbundet ett studieråd för att leda den principiella inriktningen av studieverksamheten.²⁾ Ett år senare nyinrättades en tjänst som informationsombudsman i den nya informationsavdelningen.³⁾

Metallkongressen 1973 fattade beslut om ytterligare åtgärder i denna riktning. Handlingsprogrammet för 1970-talet föreslog sålunda bl.a. följande riktlinjer för Metalls informationsarbete: Förbundets informationsavdelning bör fungera som erfarenhetsbank vid framställning av hjälpmedel för lokal information, rätten att genomföra möten på betald arbetstid, ökad satsning på

1) Ibid s. 36.

Jfr. 1973 års Kongressprotokoll (dagsprotokoll fredagen den 31 augusti) s. 690.

2) 1968 års verksamhetsberättelse s. 42.

3) 1969 års verksamhetsberättelse s. 54.

utbyggandet av grupporganisationerna i verkstadsklubbarna, avdelningsstyrelsernas strävan att inom sig utse informationsledare och rekommendation att förbundsstyrelsen bör tillsätta en central arbetsgrupp för informationsfrågor.⁴⁾

Utvecklingen under 1970-talet i förbundets inre organisationsarbete gick av uppgifter att döma alltså i en helt entydig riktning: Informationsverksamheten tillmättes allt större betydelse och den anknöts direkt till den lokala medlemsorganisationen.

Prioriteringen på kontaktmannaorganisationen var enligt förbundsstyrelsens sätt att se en viktig sådan uppgift. Genom denna, via grupporganisationer, verkstadsklubbar och avdelningar antogs en fortlöpande ömsesidig kontakt kunna upprättas direkt med medlemmarna. Uppfattningen om den direkta personliga opinionsbildningens ökade betydelse illustreras av den tolkning som man från officiellt förbundshåll så sent som år 1973 tillskrev kontaktmannabegreppet. I överensstämmelse med förbundsstyrelsens intentioner skulle kontaktmannabegreppet definieras på ett sådant sätt, att det innefattade inte bara de där för specifikt valda, utan aktiva förtroendemän överhuvudtaget t.ex. avdelnings-, klubb- och gruppstyrelseledamöter.⁵⁾ En målmedveten satsning på en sådan organisation kunde "ses som det mest effektiva sät-

4) "Rapport om studie-och informationsverksamheten" s. 36 f.

5) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1973 s. 17.

tet att motverka det avsiktliga misstänkliggörandet av de fackliga organisationernas verksamhet från många håll, bl.a. med tal om de fackliga organisationernas bristande kontakt med medlemmarna och den påstådda ineffektiva information som utgår från förbundet och de lokala organisationerna." ⁶⁾

Rådslagsideén var till synes ett uttryck för samma uppfattning. 1960-talets uppfattning om styrelseformernas sätt att fungera vid avtalsförhandlingar hade därför kompletterats med en betydligt mera medlemscentrerad åskådning. Det som nu gällde var, att i större utsträckning än tidigare utnyttja det informella kommunikationssystemet mellan ombud och medlemmar överhuvudtaget, dels genom direkta informella kontakter och dels genom den lokala mötesverksamheten. Naturligtvis var i princip icke denna uppfattning ny eller speciell för 1970-talet. Även det gamla systemet t.ex. med avtalskonferens förutsatte en dylik komplettering. Skillnaden nu var, att man manifesterat från förbundsledningens sida klarare än någonsin tidigare underströk det angelägna i och föreslog åtgärder för en sådan ordning. Balansen mellan kraven på extern effektivitet i verkställighetsbesluten och intern kommunikation i styrelseformerna kunde, som tidigare ansetts, icke enbart upprätthållas med ett formellt fungerande avtalsråd resp. informationskonferenser vid sidan av förbundsstyrelsen.

6) Ibid s.17.

Den interna kommunikationen behövde förstärkas med ett flertal lokala arrangemang på alla representativa nivåer. Därigenom förbättrades förutsättningarna både för en intern kommunikation i organisationen och förhandlingseffektivitet utåt.

En märkbar reaktion hade alltså inträffat. På samma sätt som förbundet på grund av den centrala förhandlingsformen bedömde nödvändigheten av en mera koncentrerad och centraliserad organisation under 1950-talets slut när avtalskonferensen övergavs för ett avtalsråd, ansågs nu nya förändringar i motsatt riktning ofrånkomliga av bl.a. samma anledning.

Det är anmärkningsvärt, att även den parlamentariska oppositionen i förbundet mot förhandlingsorganisationen gick i samma principiella riktning med förnyad styrka under 1970-talet, men att helt andra medel förespråkades. Denna gällde vetorätten, som behandlas i ett nästföljande kapitel.

11. VETORÄTTEN

Frågan om omröstningsförfarandet vid förbundets avtalsförhandlingar fick en central plats till 1973 års Metall-kongress. Medan debatten under 1950- och 1960-talets kongresser ägnat denna fråga en relativt obetydlig roll, framstod den vid den första av 1970-talets kongresser som kvantitativt betydelsefull. Frågan om det direkta medlemsdeltagandet avsåg nu inte bara en form utan gällde också innehåll eller kompetens.

11.1 Debatt

1973 års Metall-kongress hade att ta ställning till nio motioner över vetorättens avskaffande. Fyra av motionerna var medlemsmotioner, två styrelsemotioner från verkstadsklubb, två verkstadsklubbssmotioner och en avdelningsmotion.¹⁾

Motionärerna vände sig i flertalet fall mot förbundsstyrelsens definitiva beslutanderätt i avtalsfrågor, men även mot Landsorganisationens vetorätt.

I samtliga motioner, utom en, förordades att medlemsomröstningar skulle företas över förslag till avtalsuppgörelse och att medlemmarnas beslut skulle vara gällande. I en motion föreslogs den rätten tillkomma avtalsrådet. Argumenteringen i motionerna var i princip densamma: Vetorätten bar skulden för den bristande ak-

1) Motioner och utlåtanden till 1973 års kongress s.65. ff.

tiviteten bland medlemmarna och det låga intresset för avtalsfrågor. Metoden var tillika odemokratisk och auktoritär, då man underkände medlemmarnas kompetens att avgöra sina egna arbetsvillkor. Genom beslutande medlemsomröstningar skulle förhållandet ändras. Medlemsengagemanget skulle öka och förbundet skulle verka i en anda av demokrati - en anda som förbundet i andra sammanhang var så mån att slå vakt om.

I sitt utlåtande över motionerna tog överstyrelsen speciellt fasta på frågan om understödsproblematiken vid konflikt.²⁾

Överstyrelsen menade, att om beslutanderätten framtogs förbundsstyrelsen i alla avtalsfrågor och överfördes direkt till medlemmarna, så skulle de senare också få avgöra när strejkvapnet skulle användas. Detta kunde medföra, att en mindre kanske välavlönad minoritet började profitera på samtliga medlemmars gemensamma förbundskassa. På vilket sätt ett sådant förfarande skulle vara mer demokratiskt än att den av kongressen valda förbundsstyrelsen avgjorde frågan med hänsyn taget till hela förbundets medlemstal, var en sak som överstyrelsen inte ansåg sig förstå. Iden stod också i strid mot den av förbundet accepterade solidariska lönepolitiken.

Överstyrelsen påpekade samtidigt det märkliga i att ingen av vetomotionerna var godkända vid avdelnings-

2) Ibid s. 71 ff.

möte, men att samtliga likväl så patetiskt talade om medlemmarnas demokratiska rättigheter. Flertalet motioner var uttryck för enbart enskilda medlemmars uppfattning.

Med hänvisning till ovanstående synpunkter föreslog därför överstyrelsen kongressen besluta avslå motionerna nr 17-25.

Sven Wehlin, förbundsstyrelsen, framhöll samma principiella syn i debatten. Wehlin fick också anledning att förklara hur den fackliga demokratin inom förbundet fungerade.³⁾

Att förekomsten av vetorätten skulle innebära, att man i förbundet inte hade någon demokrati var en egendomlig uppfattning, enligt Wehlins sätt att se. Konsekvenserna blev ju, att ett representativt demokratiskt system på något sätt var odemokratiskt. Denna demokrati-form var, till skillnad från motionärernas förslag, en verkningsfull arbetsform och dessutom: "en central avtalsrörelse byggs ju upp genom diskussioner med de aktiva på våra arbetsplatser, på klubbmöten, informationskonferenser o.s.v...." Och om uppgörelse inte träffas i godo, kunde alltid omröstningsinstitutet inkopplas. Skulle vid en sådan omröstning en entydig majoritet förkasta ett förslag så fordrades mycket unika omständigheter för att förbundsstyrelsen skulle utnyttja sin vetorätt.

3) 1973 års Kongressprotokoll (dagsprotokoll söndagen den 26 och måndagen den 27 augusti) s. 147 ff.

Kongressombudet, Börje Svensson, Lidköping, vände sig i debatten mot överstyrelsens sätt att argumentera.⁴⁾

Det var "ojust" av överstyrelsen att tillmäta en medlemsmotion mindre betydelse än en annan, när nu stadgan gav denna rättighet. Börje Svensson ansåg sig också tvungen att instämma i motionärernas förslag: Det låg alltid en fara i den representativa demokratin, då avståndet mellan valda och väljare tenderade att öka. Undersökningar pekade också på, att medlemmarna i fackföreningsrörelsen ville ha en decentralisering av beslutanderätten i avtalsfrågor. Den nuvarande ordningen lämnade fältet fritt för förbundsstyrelsen utan att tillfråga medlemmarna.

Börje Svenssons inlägg var det enda som gick i motionernas riktning. Endast två ombud tog därutöver till orda. Deras inlägg riktades direkt mot Börje Svensson och utgjorde ett stöd för överstyrelsens linje.⁵⁾

Bengt Carlsson, Göteborg, menade t.ex., att motionärerna, liksom Börje Svensson, tillhörde en vänsterradikal politisk falang, som syftade till att åstadkomma en i djup mening odemokratisk ordning, nämligen att överge parlamentarismen till förmån för bestämmanderätt för vissa mycket små grupper i samhället.

Efter Sven Wehlins påpekande, att förbundet aldrig bedrev någon politik över huvudet på medlemmarna och att

4) Ibid s. 150 f.

5) Ibid s. 151 f.

medlemmarna också hade krav på en fungerande organisation, beslöt kongressen att godkänna överstyrelsens utlåtande och avslå Börje Svenssons förslag om bifall till motionerna med krav om vetorättens avskaffande.⁶⁾

6) Ibid s. 152 f.

11.2 Kommentar

Förbundsledningens analys av vetorätten är intressant ur ett flertal synvinklar.

Att man i sin argumentering tog fasta på, att vissa smågrupper kunde tära på det övriga kollektivets gemensamma strejkfond vittnade om att udden riktades mot en mera militant facklig opposition. Genom att hänvisa till de osolidariska konsekvenserna av motionärernas förslag hoppades man troligtvis övertyga kongressen om detta. Förbundsledningen lyckades också få kongressen på denna linje. Trots att nio motioner förelåg, betydligt fler än vid någon annan kongress under 1950- och 1960-talet, uteblev den debatt som kunde väntats. Endast ett kongressombud talade för den princip som motionärerna förordade.

Då Bengt Carlsson i debatten karaktäriserade motionärerna som en vänsterradikal opposition representerad av KFML, KFML(r) och SKP tolkade han förmodligen förbundsledningens uppfattning.

En ledare med den talande rubriken "Se upp med splittrarna", hade i Metallarbetaren redan i oktober 1972 behandlat denna fråga.⁷⁾

Ledaren konstaterade, att svensk fackföreningsrörelse alltid fört kampen på två fronter: mot arbetsgivaren och kommunisterna. De senare hade i Svenska Metallindust-

7) Metallarbetaren 72:44:2 "Se upp med splittrarna".

riarbetareförbundet egentligen aldrig vållat några direkta problem. De få kommunister som efter verkstads-konflikten 1945 suttit i Metalls representativa organ hade alltid arbetat i en anda med och för förbundet och inte emot det. Nu hade det utöver "Fälldins och Helle's styrkor" på högerkanten tillkommit "sektaristerna långt till vänster om hr Hermanssons vpk". Den historiska erfarenheten visade att fackföreningsrörelsen måste ställa sig skeptisk till den "hjälp" som centerpartiet och folkpartiet ville erbjuda. Av samma anledning måste facket avvisa "tokstollarna" på den yttersta vänsterkanten. De senares metoder, där den vilda strejken ingick som ett kampmedel, var främmande för svensk fackföreningsrörelse. Ett gott råd delgavs därför till alla aktiva: Var på er vakt, håll organisationen intakt från kontaktmannen till avdelningen, intensifiera studie- och upplysningsarbetet.

Ledaren gav uttryck för en stämning av både avståndstagande och oro. Förbundsledningens syn på veto-motionerna var ett uttryck för till synes samma principiella anda. Oppositionen förmådde emellertid inte att på ett avgörande sätt tränga fram till 1973 års Metall-kongress. Genom sin analys av motionerna fick förbundsledningen kongressens gillande.

Motionerna gav dock anledning till ett klarläggande från ledningens sida, om hur man ansåg att den fackliga demokratin borde fungera. Inlägget från förbundets andre ordförande, Sven Wehlin, var på denna punkt

entydigt: Den representativa fackliga demokratin var ur effektivitetssynpunkt att föredra vid avtalsförhandlingar framför den direkta. Varje medlem hade formellt sett en röst och kunde därför också kontrollera denna organisation. Därutöver framstod det som centralt att en kontinuerlig diskussion via de aktiva fördes med medlemmarna på olika nivåer i förbundet i avtalsfrågor: "Det är tusentals diskussioner bland medlemmarna som utgör grunden för en avtalsrörelse Inget avtalsråd och ingen förbundsledning för fram något som inte har någon förankring hos medlemmarna."⁸⁾ I det perspektivet kunde också omröstningsinstitutet inkopplas om omständigheterna så påfordrade.

Förbundsledningens sätt att bemöta oppositionen vittnade alltså om en klar uppfattning i demokratifrågan: Motionärerna utgjorde en splittrande kraft som det gällde att motverka. De försökte, enligt förbundsledningen, avleda ett eventuellt missnöje bland medlemmarna, inte mot arbetsgivaren, utan mot den egna organisationen. Tanken att förbundet skulle förstärkas om man hade flera konkurrerande fraktioner eller organisationer avvisades genom att överhuvudtaget aldrig påtalas. Den eventuella kritiken skulle istället kanaliseras genom det etablerade representativa systemet. Sven Wehlin anknöt i sitt anförande till linjen verkstadsklubbar - informationskonferenser - förbundsledning. På samma sätt argumenterades i den ovan refererade ledaren: Det gällde att

8) 1973 års Kongressprotokoll (som ovan) s. 152.

hålla öppna kanaler från kontaktmännen via avdelningarna till förbundsplanet. Samma principiella åsiktslinje hos förbundsledningen som fick ökad betydelse i slutet av 1960-talet, att styrelseformerna vid avtalsförhandlingar skulle anknytas till ett informellt kommunikationssystem med direkt förankring i den lokala organisationen, kunde nu med en liknande motivering förespråkas: Det fackliga missnöjet bland medlemmarna, som bl.a. tog sig uttryck i vilda strejker, bedömdes utgöra en potentiell fara för organisationen som endast kunde motverkas genom en bred informell intern kommunikation.

Denna uppfattning förstärktes förmodligen vid Metallkongressen år 1973, då en opposition framträdde i en mera organiserad form. Den vilda strejken kunde nu av vissa grupper användas i ett mera utpräglat taktiskt syfte mot bl.a. förbundet självt. Att motionärerna i sin argumentering hänvisade till demokrativärden hade sannolikt mindre betydelse för förbundsledningen, då deras avsikt bedömdes som en annan.

Motionärerna presenterade emellertid ett alternativt synsätt på facklig demokrati. Inte någon gång sedan 1950-talet hade officiellt i förbundet en sådan klar polarisering av åsikter redovisats i demokratifrågan. Formellt sett ställdes den indirekta demokratin mot den direkta. Motionärerna förespråkade en beslutsteknik utövad direkt av medlemmarna i avtalsfrågor. Även den indirekta demokratins talesmän ansåg sig dock i verkligheten vara klart medlemscentrerade i sin upp-

fattning. Genom sin tolkning av den indirekta styrelseformen kunde nämligen förbundsledningen också göra gällande, att i praktiken upprätthölls nu en direkt mera informell medlemskontakt som alltid hade en avgörande betydelse för förbundets agerande i förhandlingspolitiken, och som tillika medförde en effektiv arbetsform utåt. Denna linje accepterades av den 29:e Metall-kongressen.

SAMMANFATTNING

I föreliggande kapitel har följande frågeställning behandlats: Hur har man i förbundet, och under vilken debatt, i styrelseformernas formella fungerande försökt skapa förutsättningar för effektivitet i extern verksamlighet och intern medlemsdemokrati sedan den centrala förhandlingsmetoden konsekvent började tillämpas 1956?

I avhandlingens föreställningsram antogs, att den solidariska lönepolitiken med sitt krav på samordnade eller centrala förhandlingar hade föranlett olika motiv för förändringar i förbundets styrelseformer.

Den fackliga demokratidebatten i förbundet antogs analytiskt kunna studeras med beaktande av ett explicit "effektivitetsvärde" och ett "kommunikationsvärde".

Antagandet motiverades av, att förbundet tvingats balansera dessa två värden, då den centrala förhandlingsmetoden av olika anledningar antogs ställt krav på både en "effektiv" och "demokratisk" styrelseform.

Genom att analysen på detta sätt utsträckts över en längre tidsperiod är det möjligt att uttala sig om hur man i förbundet balanserat dessa båda förhållanden.

Under perioden 1956-1973 genomgick Svenska Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsstadgar en utveckling både i koncentreringens och centralismens riktning.

1961 års kongressbeslut innebar tillskapandet av ett mindre permanent avtalsråd valt på fyra år, som ersatte de tidigare för varje avtalsrörelse valda avtalskonferenserna. Avtalsrådet övertog avtalskonferensernas befogenheter, att som rådgivande organ bistå förbundsstyrelsen i avtalsfrågor, men tillfogades också rätten att höras i situationer om avtalsuppsägning och konflikt, som tidigare ensamt tillkommit medlemmarna i medlemsomröstning.

Stadgeutvecklingen kan ses som en anpassning till den centrala förhandlingsformens framväxt och etablering under 1960-talet på svensk arbetsmarknad. Kravet på en effektiv arbetsform, som skapade kontinuitet vid avtalsförhandlingar ställde andra anspråk på organisationen än tidigare.

Förbundsledningens dilemma synes dock varit hur denna organisation skulle samordnas med kravet på en internt fungerande kommunikation.

Vid 1950-talets mitt, i en tid med rena förbundsförhandlingar, fungerade sedan länge, vid sidan av förbundsstyrelsen, avtalskonferensen som ett inför varje avtalsrörelse direkt valt medlemsrådgivande avtalsorgan. Genom att varje yrkesgrupp på detta sätt tilläts en formell representation antogs kraven om effektivitet och kommunikation förenade.

Det nya avtalsrådet 1961 uppbyggdes efter i princip samma mönster. Ett mindre mera permanent rådgivningsorgan ökade emellertid risken för en försvagning av

organisationens interna kommunikationssystem. Därför tillskapades också 1961 obligatoriska informationskonferenser inför varje avtalsrörelse för förbundets olika avtalsområden. Ombuden på dessa konferenser antogs bära huvudansvaret för den direkta medlemskontakten. På det sättet betraktades informationskonferenserna som efterföljare till avtalskonferenserna.

Den nya förhandlingsorganisationen från 1961 vittnade emellertid om en betoning på styrelseformernas effektivitetsvärde: Medlemmarna tilläts endast vart fjärde år att kontrollera ombuden i avtalsrådet, yrkesgruppsrepresentationen gjordes mindre och ombuden till informationskonferenserna utsågs av verkstadsklubbarnas styrelser och skulle enligt stadgan enbart inkallas inför, sedermera i samband med, avtalsrörelse.

Inrättandet av informationskonferenser betraktades dock som en motvikt mot stadgans koncentreringskonsekvenser. Bl.a. oro-
ligheterna på svensk arbetsmarknad under det senare
60-talet och 70-talets början, som även hemsökte för-
bundets verksamhetsområde, visade och bedömdes så, att
denna motvikt inte var tillräckligt tungt vägande. En
reaktion inträffade i förbundsledningens sätt att se
på förhandlingsorganisationen och därmed det formella
fungerandet av styrelseformerna vid centrala avtals-
förhandlingar.

Förhållandet har beskrivits så, att en mera medlemscen-
trerad uppfattning lanserades då en dekoncentrering av
styrelseformerna inträdde. Den interna kommunikations-

aspekten började nu tillmätas större betydelse.

Förhandlingsorganisationen kompletterades med fackliga rådslag direkt bland medlemmarna och en på verkstads-klubbsnivå förstärkt kontaktnannaverksamhet inrättades. De direkta informella kontakterna och den lokala mötesverksamheten tillmättes ökad vikt. Genom dessa anordningar skulle det representativa systemet förstärkas med en fortlöpande informell kommunikation i båda riktningarna mellan valda och väljare. Uppfattningen om det informella kommunikationssystemets betydelse fick överhuvudtaget ett ökat utrymme i debatten. Yttre former som valhandlingar, yrkesgrupprepresentation och en mera godtycklig fortlöpande kontakt mellan ombud och medlemmar bedömdes inte som tillräckliga garantier för en god representativitet. En mera systematiserad informell kontaktverksamhet med lokal förankring började eftersträvas under 1970-talet. En bättre balans mellan kraven på effektivitet och kommunikation antogs därmed föreligga.

Beskrivningen ovan kan sägas var de principiella åsiktslinjer som förbundsledningen utvecklat i debatten om styrelseformernas formella funktion vid avtalsförhandlingar från 1956 till 1973. Dessa åsikter har varit tongivande och alltid stötts av en majoritet medlemmar i förbundets olika representativa organ. Debatten var överhuvudtaget under hela perioden mycket måttlig även om kritiska röster mot förändringar alltid uppstått.

Ett alternativt synsätt på frågan om styrelseformerna har emellertid fortlöpande gått parallellt med majoritetens uppfattningar. En minoritetsgrupp har sålunda ända sedan 1950-talet förespråkade medlemsomröstningens betydelse. Klart märkbar blev denna uppfattning vid 1973 års kongress, där nio motioner förelåg om beslutande medlemsomröstningar i avtalsfrågor till skillnad från tidigare mera spridda förslag om konsultativa omröstningar.

Det tycks förhållit sig så, att majoritetsgruppen genomgående betraktat medlemsomröstningens förespråkare som en politisk grupp, vilkas värderingar de inte kunnat dela. Enligt majoritetens sätt att se kopplade dessa frågan om medlemsomröstning med frågan om en politisk strategi. Detta var inte stadgans avsikt: Medlemsomröstningsparagrafen hade, formellt sett, avsett och avsåg fortfarande enbart val av facklig taktik vid avtalsuppsägning och angående arbetsnedläggelse. Auktoriserade uttalanden i förbundet kan emellertid tolkas så, att paragrafen vid avtalsuppsägning enbart kan få aktualitet vid rena förbundsförhandlingar. På detta sätt blev också frånvaron av omröstningsinstitutet vid centrala förhandlingar snarare en fråga om krav på effektivitet i styrelseformerna än demokrati, enligt andra normer än de minoritetsgruppen omfattat.

Del 4 DEN EMPIRISKA UNDERSÖKNINGEN

12.1 Inledning

Den historiska dimensionen i föregående kapitel har gett en beskrivning av styrelseformernas utveckling i förbundet med avseende på förutsättningarna för en extern verkställighets- och en intern medlemsdemokratiaspekt.

Avhandlingens andra frågeställning avser nu att empiriskt studera denna analytiska demokratiaspekt som den i dag framträder.

Förfaringssättet innebär ett konstanthållande av att förutsättningarna föreligger för effektivitet i den externa verkställigheten och tillika att ett visst faktiskt mått effektivitet nås i denna verkställighet.

Föreliggande del avser därför endast att studera den aspekt av den fackliga demokratin som den interna kommunikationen utgör i förbundet.

I vilken grad är det ett faktiskt förhållande som Sven Wehlin, förbundsstyrelsen, uttryckte sig vid ovan refererade Metall-kongress i augusti 1973?: "Det är tusentals diskussioner bland medlemmarna som utgör grunden för en avtalsrörelse Inget avtalsråd och ingen förbundsledning för fram något som inte har någon förankring hos medlemmarna".¹⁾

Svaret på denna fråga kan betraktas som det viktigaste

1) Jfr. 1973 års Kongressprotokoll ovan (dagsprotokoll söndagen den 26 och måndagen den 27 augusti).

svaret på frågan hur den fackliga demokratin för närvarande fungerar i förbundet.

Det är en allmän erfarenhet i fackliga organisationer, att medlemmarnas intresse för fackliga frågor varierar med frågornas innehåll och vikt. Är centrala förhandlingsfrågor "viktiga" frågor för Svenska Metallindustriarbetareförbundets medlemmar i dagens förhandlingsorganisation? Eller är det så, som visades i avhandlingens inledning, att bilden av den fackliga demokratin fungerande på denna preciserade punkt överensstämmer med de mera övergripande hållna undersökningars resultat, som presenterats över svenska fackförbund och där brister påvisats i den fackliga demokratin fungerande?

Ett följande avsnitt avser att försöka besvara denna fråga. Som utgångspunkt för denna analys presenteras i nästföljande kapitel en formell demokratimodell för det undersökta förbundet.

Frågeställningen i detta avsnitt har alltså intresset riktat på styrelseformens reella fungerande på den fackliga demokratin "intressesida". Ett studium av graden demokrati ur detta perspektiv förutsätter ett utredande av demokratin förutsättningar. Dessa förutsättningar avser att preciseras i en demokratimodell.

Den empiriska undersökningen kan sedan sägas utgöra ett mått på i vilken utsträckning dessa förutsättningar föreligger. Mot denna bakgrund kan slutligen en bedömning och diskussion företas av graden demokrati i or-

ganisationen som den i dag framträder i centrala avtals-sammanhang. I anslutning till denna diskussion kan samtidigt en anknytning ske till **statsvetenskaplig teori** liksom svensk samhällsdebatt i frågan.

12.2 En formell demokratimodell

Metod.

En undersökning av den fackliga demokratins förutsättningar blir, som ovan påpekats, givetvis beroende av vad man avser med begreppet facklig demokrati.

Metodiskt kan problemet lösas på två sätt. Man kan på mer eller mindre subjektiva grunder definiera detta begrepp i en målmodell och därefter genomföra analysen eller alternativt försöka konstruera en demokratimodell av mera "objektiv" karaktär med direkt referens till undersökningsobjektet.¹⁾

I det förra fallet kan man gå till väga så, att man som utgångspunkt för undersökningen hämtar kriterierna på facklig demokrati från vad man i allmänhet anser konstituerar demokratiska former, medan man enligt den andra möjligheten först undersöker hur t.ex. en organisations medlemmar definierar demokrati och därefter studerar dess förutsättningar. Det senare alternativet kan sägas vara en processbestämning. Detta kapitel har för avsikt att tillämpa detta senare tillvägagångssätt, d.v.s. att från den förbundsdebatt som förts över styrelseformerna vid avtalsförhandlingar försöka extrahera en demokratimodell enligt majoritetsuppfattningen i förbundet, och mot denna analysera den fackliga demokratins villkor av i dag i Svenska Metallindustriarbetareför-

1) Jfr. Etzioni: "Administrative Science Quarterly" sept. 1960 s. 257 ff.

bundet vid förbundsförhandlingar - med samordning.

De båda redovisade metoderna kan sägas vara formellt olika för studiet av demokratins förutsättningar. De uppställda villkoren från de två tillvägagångssätten behöver emellertid i praktiken icke bli helt mosatta. Man har snarare orsak förmoda, att gränsen mellan den "subjektiva" och den "objektiva" metoden blir tämligen oklar.

De villkor som från en "subjektiv" utgångspunkt i allmänhet anses konstituera demokratiska former bör till vissa delar sammanfalla med de existerande "objektiva" villkoren.²⁾ På motsvarande sätt är det en svår uppgift, att från en värderingsfri utgångspunkt extrahera de villkor som demokratin anses kräva från ett vanligen oklart och ofullständigt skriftligt material.

Att fastställa de "objektiva" villkoren måste överhuvudtaget bli en fråga om en mera allmän eller principiell analys. Detta kapitel över den representativa fackliga demokratins formella förutsättningar i Svenska Metallindustriarbetareförbundet har en sådan karaktär.

Ett försök att lyfta fram demokratins villkor från förbundsdebatten över styrelseformernas formella fungeran-

2) För de teoretiska begreppen i denna framställning jfr. J. Westerståhl "Den kommunala självstyrelsen" Del 1 s. 40 ff. Jfr. även L. Lewin "Folket och eliterna" s. 10 ff.

Se även L. Lewin "Demokratin inom svensk fackföreningsrörelse". Ett forskningsprojekts presentation.

de vid avtalsförhandlingar möter de just omtalade svårigheterna. Debatten synes dock vara ett tillräckligt underlag för att tillåta ett mera principiellt fastställande av demokratins förutsättningar som de för närvarande formulerats i organisationen.

Värden.

Debatten över styrelseformerna vid avtalsförhandlingar i organisationen har implicit gett besked om, att två grundläggande fackliga demokrativärden kan urskiljas: förhandlingskrav och förhandlingsbeslut skall motsvara medlemmarnas vilja och denna vilja skall grundas på en fri åsiktsbildning. Debattens huvudtema kan sägas berört just dessa två värden. Med ett antagande, att medlemmarnas opinionsbildning ytterst skall avgöras av medlemmarna själva har frågan sedan gällt hur dessa önskemål på bästa sätt skall komma de valda representanterna till kännedom.

Debatten gav vid handen, att den representativa beslutstekniken därvidlag förordats av majoriteten medlemmar. Genom denna antogs en åsiktsöverensstämmelse kunna uppstå mellan medlemmar och representanter som ledde fram till ett förverkligande av de förras vilja.

Två tekniker kunde urskiljas för att nå värdet åsiktsöverensstämmelse: personrepresentativitet och åsiktsrepresentativitet. Valsystemets uppbyggnad på branschbasis förutsattes leda fram till en viss grad av åsiktsöverensstämmelse medan åsiktsrepresentativitetens bidragande till denna skulle uppnås genom valhandlingar

och fortlöpande ömsesidiga kontakter mellan väljare och valda: Det var utmärkande för frågan om åsiktsrepresentationen, att den fortlöpande dubbelsidiga kommunikationens betydelse som teknik för att uppnå den åsyftade åsiktsöverenstämmelsen tillmättes ökad betydelse över tiden i förbundet.

Ur förbundsdebatten kunde också utläsas, att tre principiella deltagandevärden förelåg: aktivitet, information och intresse.

Det förstavärdet innebar, att medlemmarna skulle delge önskemål och krav i förhandlingsfrågor till representanterna liksom att de senare skulle vidta informationshandlingar gentemot medlemmarna.

Värdet information betraktades som en fråga om kunskaper. För medlemmarnas vidkommande avsåg det kunskaper om förhandlingsfrågor och för representanterna kännedom om medlemmarnas önskemål om prioriteringar.

Även en tidsdimension kunde urskiljas i detta sammanhang. Deltagandet skulle ske inte bara inför och efter förhandlingarna utan också under. Fullmaktsförfarandet gav förhandlarna vidsträckta befogenheter under förhandlingarna men uteslöt inte för den skull att dessa potentiellt även då stod öppna för nya direktiv. Medlemmarna skulle på detta sätt ges tillfälle att både påverka förhandlingsförslagen inför en avtalsrörelse, förhandlingskraven under en avtalsrörelse och förhandlingsresultaten efter en avtalsrörelse, för att därigenom skapa både ett momentalt och kontinuerligt medlems-

inflytande på förhandlingspolitiken i förbundet.

Utöver de två angivna deltagandevärdena kunde ytterligare ett extraheras. Detta avsåg sammanfattningsvis intresse hos medlemmar för fackliga frågor och fackföreningsrörelse resp. representanternas hänsynstagande till medlemmarnas opinioner.

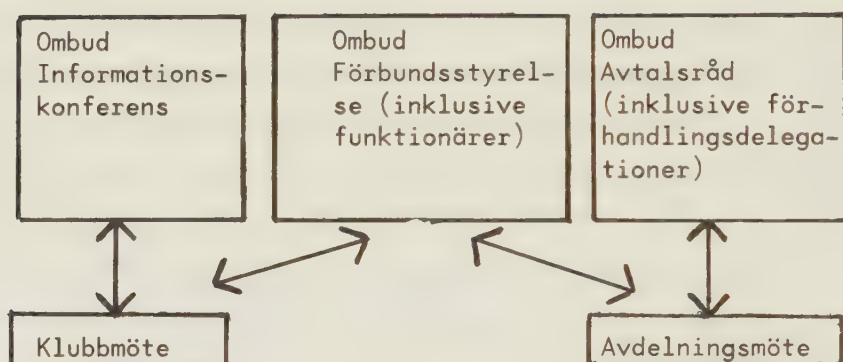
Graden demokrati mätt som graden åsiktsöverensstämmelse på grundval av aktivitet, information och intresse förutsätter alltså bl.a. enligt aktivitetsvärdet en mera direkt ömsesidig kommunikationsprocess mellan medlemmar och valda representanter: Genom kommunikation kan medlemmarna i den lokala organisationen som sändare delge de valda ombuden som mottagare önskemål och krav i förhandlingsfrågor, och representanterna som sändare förmedla information till medlemmarna som mottagare i dylika frågor.

I föreliggande undersökning ska, som framgått, en studie företas över denna kommunikationsprocess. Processen har avgränsats på så sätt, att den avsett den "vertikala" dubbelsidiga kommunikationen mellan förbundsstyrelse, avtalsråd, informationskonferens kontra avdelningars och verkstadsklubbars möte. Genom denna ansats har det därför också blivit möjligt att studera aspekter på mötesintresset och mötesinformationen.

12.3 Kommunikationsansats

I avhandlingens inledning presenterades en kommunikationsmodell, som det nu kan finnas anledning att utveckla närmare.

Figur 2. Förbundets interna informella kommunikations-
system vid avtalsförhandlingar.



I figur 2 har en kommunikationsmodell konstruerats, som i princip ansluter sig till demokratimodellen ovan och vilken samtidigt avgränsats för att utgöra ett analysredskap för den fortsatta framställningen. En kommunikationsaspekt har renodlats: den konstitutionella dubbel-sidiga kommunikationen mellan medlemmar och ombud i den aggregeringsprocess som sker på lokal mötesnivå i organisationen i avtalsfrågor.

Den grundläggande analysenheten i figuren utgörs av avdelningen, eller fackföreningen, som den också kallas. Avdelningen antas tillsammans med klubbarna utgöra de

centrala enheterna i den lokala organisationen.

Stadgans paragraf 27 ger anvisningar om, att avdelning bl.a. har till uppgift "att bilda och uppehålla sektioner, yrkes- och verkstadsklubbar samt grupporganisationsarbete" samt att i övrigt verkställa de uppdrag och beslut som förbundsstyrelsen och stadgan dessutom meddelar.¹⁾ Avdelningen utgör alltså en administrativ enhet i förbundets organisation.

I verkligheten kan emellertid, som föregående avsnitt visat, avdelningsmötet betraktas som en del i organisationens informella förhandlingsorganisation. Här betraktas därför avdelningsmötet som en analysenhet för den aggregeringsprocess i förhandlingsfrågor som sker på lokal nivå i organisationen.

På samma sätt studeras verkstadsklubbarnas möte. Formellt sett är dock även verkstadsklubbarnas huvuduppgift en annan. Under avdelningen sorterar sålunda ett flertal organisationsenheter av vilka verkstadsklubbarna handhar den direkta medlemsvården. Avdelningen omfattar organiserade inom förbundets verksamhetsområde på samma ort eller flera närliggande orter sysselsatta arbetare, medan verkstadsklubb omfattar samtliga medlemmar på en och samma arbetsplats.²⁾ Verkstadsklubbs uppgift är bl.a.. "att förbereda, ordna och handlägga alla

1) Svenska Metallindustriarbetareförbundets stadgar 1970 s. 29.

2) Ibid s. 29 och 41.

medlemmarnas krav och mellanhavande med arbetsgivaren, att bedriva facklig studie- och informationsverksamhet, ... att ge avdelningen alla de upplysningar och uppgifter som för förbundets räkning är behövliga" samt välja nödvändigt antal kontaktmän.³⁾

I figur 2 tänkes primärt avdelningarnas möte stå i ömsesidig fortlöpande förbindelse med två centrala förbundsorgans ombud: förbundsstyrelse (inklusive förbundets funktionärer) och avtalsråd (inklusive branschernas förhandlingsdelegationer). På motsvarande sätt, antas verkstadsklubbarnas möte stå i förbindelse med sina uppdragsgivare i informationskonferensen och tillika förbundsstyrelsen.

Ombuden från de tre centrala förbundsorganen tänkes genom rapportering hålla kontakt med mötet. Kontakten kan antingen vara direkt personlig, eller förmedlas av avdelnings- resp. klubbstyrelsen genom kontakt med dessa ombud, eller delges av styrelsen från annan källa. Kanaler-na kan alltså vara både personliga och skriftliga.

Avdelningsmötet och klubbmötet antas dock vara både mot-tagare och sändare av information i förhandlingsfrågor. Frågan avser nämligen också hur denna rapportering emot-tages av mötet: en i princip enkelriktad kommunikation genom rapportering utan debatt, eller med debatt och där-med möjlighet till en dubbelsidig kommunikation.

Informationen i förhandlingsfrågor betraktas vidare som bestående av tre faser. Den ömsesidiga fortlöpande kom-munikationsprocessen antas ske både inför, under och ef-ter en avtalsrörelse.

3) Ibid s. 41.

12.4 Kommunikationsprocessen och dess avgränsning

Den fackliga demokratin har i avhandlingen betraktats som bestående av två delaspekter: frågan om faktisk effektivitet i extern verkställighet och ösiktsöverensstämmelse i förhandlingspolitik mellan medlemmar och förbundsledning. Som den kritiska eller empiriskt intressanta delaspekten har alltså den senare betraktats. Problemet om den fackliga demokratins faktiska fungerande har därför reducerats till en kommunikationsteoretisk modell, vars empiriska relevans påvisats i den del av avhandlingen som uppburits av tillgängliga data i förbundsdebatten enligt nu gällande föreställningar.

Denna modell har nu i avhandlingens andra del tänkt ställas mot styrelseformernas faktiska fungerande i detta avseende. Den ansats som därvid kommit till användning har alltså utgjorts av föreställningen, att den ömsesidiga kommunikationsprocessen mellan centrala och lokala förbundsorgan lämpligen kan studeras utifrån det lokala mötesplanet.

Förfaringssättet låter sig givetvis diskuteras ur flera aspekter. En intressant sådan är frågan om förbundets lokala formella mötesaktivitet är ett lämpligt mått för en mätning av den efterfrågade kommunikationsprocessen.

Det lokala mötet är formellt sett en kanal vid sidan av andra kanaler i denna process. Dessa kanaler inrymer också en kommunikationsprocess av icke-konstitu-

tionell karaktär. Hit kan t.ex. räknas kanaler som erbjuds direkt genom fackliga studier, rådslag, förbundstidning och i övrigt icke-formaliserade medier mellan medlemmar och ombud i organisationen.

Studier och rådslag.

Några data om t.ex. förbundets studieverksamhet låter sig presenteras i detta sammanhang. Under 1973 deltog 41344 medlemmar i förbundets lokala studiecirklar och 839 i A-skolor, vilket motsvarade 10,7 procent av organisationens medlemmar den 31 december 1972.¹⁾

Lokala 2-3 dagarskurser berörde 9944 medlemmar.²⁾ Sammantaget engagerades därmed 51288 medlemmar i förbundets förberedande utbildning för eventuell fortsatt grund- och påbyggnadsutbildning.

Förbundets rådslagsverksamhet under 1970-talet har haft ett medlemsdeltagande av ungefärligen samma storleksordning. I rådslagen "Din mening om arbetstiden - lönen", "Din mening om din löneform" och "Din mening om metall och politiken" kunde resp. ett c:a 10-procentigt, 7-procentigt och 14-procentigt deltagande inrapporteras.³⁾

Värdet av den interna opinionsbildning som utvecklas genom organisationens studie- och rådslagsverksamhet

1) Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1973 s. 68.

2) Ibid s. 64.

3) Jfr. "Min mening om arbetstiden-lönen", "Min mening om löneformen" och Metallarbetaren 1973:31-32:4-5. Angående rådslagsverksamheten kan omnämnas att en motsvarande aktivitet i mera övergripande regi också utövats av Landsorganisationen under 1970-talet.

är givetvis inte bara avhängigt frågan om deltagarnas medlemsrepresentativitet utan också problemet om studie- och rådslagsmaterialets kvalitativa beskaffenhet. I brist på säkrare slutsatser får det ändå hållas som sannolikt, att informationerna i dessa kanaler i viss grad bidrar till en direkt opinionsbildning i förbundet i förhandlingsfrågor utan lokal mötesaggregering.

På samma sätt bör det förhålla sig med den roll som förbundstidningen intar liksom betydelsen av informella samtal och dylikt mellan medlemmar och ombud överhuvudtaget. För att studera detta förhållande ställdes i enkätundersökningen några frågor med avsikt att belysa denna form av informell aktivitet.

Informella diskussioner.

Både i avdelningsordförande- och klubbordförandeformuläret tillfrågades IP om förekomsten av sina informella medlemsdiskussioner angående förbundets förhandlingspolitik. Frågan hade följande lydelse: Hur skulle Du vilja karaktärisera den grupp medlemmar i avdelningen/klubben som Du mera regelbundet diskuterar fackliga frågor med som berör förbundets förhandlingspolitik?

Utfallet på de olika svarsalternativen återges i tabell 3.

Tabell 3. Avdelnings- och klubbordförandens informella diskussioner med olika målgrupper avseende förbundets förhandlingspolitik.

Huvudsaklig målgrupp	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
Förtroendemän	24	25
Förtroendemän och öv. medlemmar	74	73
Diskuterar sällan eller aldrig	1	0
Okod.	2	2
Samtliga	100 (200)	100 (179)

Tabellen understryker mycket klart förekomsten av dylika informella diskussioner både i avdelningar och klubbar.

I båda fallen uppger en klar majoritet av de svarande att dylika samtal förs med en bredare grupp av medlemmar innefattande både medlemmar med och utan fackligt uppdrag. En icke obetydlig andel på c:a 1/4 har emellertid i båda populationerna angett, att dylika diskussioner i huvudsak förs med enbart den begränsade krets som de fackliga förtroendemännen bildar.

För att ytterligare få en uppfattning om de informella kontakternas betydelse i opinionsbildningsprocessen ställdes en specifik fråga till klubbarnas ordförande angående deras bedömning av kontaktmannaorganisationens fungerande.

På grundval av den betydelse, som tidigare påvisats i avhandlingen, kontaktmannainstitutionen för närvarande tillmäts i förbundet ansågs det vara av intresse att få en uppfattning om hur samordningen mellan en klubbs ordförande och samma klubbs kontaktmän fungerade.

Då en klubbs ordförande kan antas ha en central position i det fortlöpande lokala fackliga arbetet blir frågan om hans relation till kontaktmännen av betydelse för kontakten med övriga medlemmar. För att få en bild av denna relation ställdes följande fråga i klubbordförandeformuläret: Hur anser Du i allmänhet att den fortlöpande kontakten mellan dig och klubbens kontaktmän fungerar?

I tabell 4 redovisas svarsutfallet.

Tabell 4. Klubbordförandens bedömning av kontaktmannaorganisationen.

Relation till kontaktmännen	Andel	
Mycket bra	34	
Tämligen bra men inte utan anmärkning	60	
Mindre bra eller dålig	2	
Okod.	4	
Samtliga	100	(179)

Tabell 4 visar, att en majoritet av ordförandena bedömer denna kontakt som icke anmärkningsfri och endast fungerande tämligen bra. Andelen klart positiva upptar ungefär 1/3.

Slutsatser.

Att låta det lokala formella mötet och dess aktivitet bilda mått på hur väl den inomfackliga kommunikationen fungerar i förbundet är med andra ord en viss förenkling. Förfaringssättet kan dock motiveras ur flera synpunkter i analytiskt syfte.

Det lokala mötet är en konstitutionell kanal och bör som sådan i sig betraktas som en central enhet i den här efterfrågade kommunikationsprocessen. Då förbundets avtalsråd utses genom direkta val kan det lokala mötet erbjuda ett forum för debatt mellan medlemmar och förtroendemän och ytterst ansvarsutkrävning.

Mötet som institution kan vidare tillskrivas en speciell viktig funktion i avtalssammanhang. Vid en förhandling bör det i ett förbund framstå som särskilt angeläget att försöka skapa både en stark uppslutning och tillförlitlighet kring de förhandlingskrav som framföres. En dylik opinionsbildning synes ha särskilda utsikter att utvecklas framgångsrikt under institutionaliserade former. Det lokala avdelnings- och klubbmötet kan som institutioner antas svara mot dessa krav. På detta sätt har också, som visats, det lokala mötet allt mer kommit att betraktas i förbundet.

Det bör för denna speciella undersöknings vidkommande noteras, att det fackliga rådslagets och kontaktmannainstitutionens fungerande i förbundet också kan inpassas i detta synsätt.

Rådslaget har i organisationen betraktats som en metod för fastställandet av en mera långsiktig och principiell opinionsbildning. Det lokala mötet kan därför ses som ett slags komplement till denna verksamhet. På samma sätt har kontaktmannen i förbundet ansetts vara både en informell kanal till och från medlemmarna som en kanal till och från samma möte.

12.5 Metod

Planläggning.

Våren 1973 påbörjades planläggningen av det enkätformulär som avsågs komma till användning i föreliggande undersökning.

Intervjuformuläret avsåg att som enkät förmedlas till ordförandena i förbundets samtliga avdelningar samt till klubbordförandena i den största klubben i varje avdelning.

Att enbart den i medlemmar största klubben i varje avdelning medtogs betingades dels av praktiska skäl, som framkom vid provintervjuerna, men även av att dessa genom sin medlemsnumerär ansågs som särskilt angelägna att få empiriskt undersökta. Enkätformuläret kom på detta sätt att bestå av två delar.

Undersökningen utgöres alltså av en total- och en delpopulation.

Under hösten 1973 genomfördes en serie provintervjuer i syfte att testa frågeformulärets konstruktion. Tre avdelningar med klubbar utvaldes som kunde antas representera olika förutsättningar. Sålunda delgavs formuläret en mindre landsortsavdelning, avdelning 158 Lindås, en medelstor stadsavdelning, avdelning 74 Växjö, och en större stadsavdelning, avdelning 1 Stockholm, för kommentar. Genom personliga sammanträffande företogs i efterhand en genomgång av frågorna och därefter nödvändiga justeringar i formuläret.

Genomförande.

Under våren och sommaren 1974 genomfördes hela intervju-serien.

Utsändandet av formulären åtföljdes av ett förbundsmeddelande, där undersökningens förbundsmässiga betydelse klargjordes. Enkätformuläret översändes efter besvarandet direkt från respondenten till författaren för bearbetning. Att sekretessen på detta sätt garanterades samtidigt som det interna undersökningsbehovet också underströks, antogs öka förutsättningarna för ett högt svarsdeltagande och en hög tillförlitlighet.

Utfall.

Enkätformuläret utsändes till förbundets samtliga 216 avdelningar och dess största klubb. Av de utsända formulären återkom efter tre påminnelser 200 avdelningsordförandeformulär och 179 klubbordförandeformulär besvarade, vilket betyder ett bortfall av sju resp. sju procent.¹⁾

Den för enkätundersökningssammanhang här så markant höga svarsprocenten, både för totalpopulationen avdelningar och delpopulationen klubbar, har sannolikt gjort bortfallsproblemet helt minimalt. Några iakttagelser kan dock framhållas i detta avseende.

1) Klubbordförandeformuläret berörde, enligt förbundets adressregister våren 1974, 193 verkstadsklubbar. Att denna siffra icke helt sammanfaller med avdelningarnas antal beror på att klubborganisations funktion motsvaras av avdelningsstyrelsen i vissa avdelningar.

Både vad beträffar bortfallet i avdelnings- och verkstadsklubbpopulationen föreligger sålunda en påtaglig fördelning mot i medlemsstorlek mindre enheter. Avdelningsbortfallet och verkstadsklubb-bortfallet ligger nästan uteslutande i storleksgruppen under 1000 medlemmar resp. 500 medlemmar. En tämligen klar geografisk fördelning till mellan- och syd-Sveriges enheter framträder också i båda populationernas bortfall: I bortfallet både bland avdelningarna och verkstadsklubbarna återfinns en klar majoritet söder om en linje dragen genom Mälardalslän. För en bedömning av bortfallets orsaker och konsekvenser kan det också vara värt att påpeka, att intervjupersonerna, d.v.s. avdelningsordförande och verkstadsklubb-ordförande, i bortfallet i icke obetydlig utsträckning utgöres av under år 1974 nyvalda eller dubbelordförandepersoner, d.v.s. personer som samtidigt innehar posten som avdelningsordförande och verkstadsklubb-ordförande.

12.6 Frågeformuläret

Inriktning.

De genomförda provintervjuerna underströk mycket kraftigt vikten av väl valda och entydiga intervjufrågor. Frågeformulärets uppbyggnad kom efter hand att väglas av principen, att försöka åstadkomma en central och klar frågeställning, efter vilken undersökningen kunde antas genomföras på ett validt och reliabelt sätt.

Avdelningsordförandeformuläret har primärt för avsikt att försöka kartlägga den lokala mötesaktiviteten visa-
vi avtalsrådet medan klubbordförandeformuläret, med samma syfte, inriktas på informationskonferenserna. Indikatorn på den fortlöpande dubbelsidiga kommunikationen har i båda fallen antagits vara den mötesaktivitet som föreligger på avdelnings- resp. klubbnivå vid avtalsrörelserna.

Formulären har uppbyggts efter en liknande mall, där i princip samma frågor återkommer i ett flertal omgångar men hos vilka tidsdimensionen varierats med avseende på tidpunkten vid förhandlingarna. Sålunda behandlas mötesaktiviteten i avdelningsordförandeformuläret direkt inför, under och efter avtalsrörelserna, medan klubbordförandeformuläret belyser samma fråga, men enbart inför och efter avtalsrörelserna.

Uppläggning.

Mötesaktiviteten har i båda formulären studerats efter ett bestämt mönster.

I syfte att, enligt Lasswells formel, kartlägga, vem som säger vad, till vem, genom vilken kanal, med vilken effekt, inför, under och efter en avtalsrörelse i förbundet, har mötesaktiviteten studerats på följande sätt: Varje tidsdimension inleds med en fråga som efterfrågar om rapportering i någon form sker på avdelningens resp. klubbens möte från avtalsråd resp. informationskonferens.

En andra fråga i varje tidsbatteri försöker besvara i vilken form, personligen av ombud på möte, eller av styrelsen genom kontakt med ombud, eller av styrelsen via information från annan källa, denna rapportering sker.

En tredje fråga har för avsikt att belysa vilken karaktär denna rapportering har: Delges information av i huvudsak central (LO) förhandlingskaraktär, branschförhandlingskaraktär eller båda?

En fjärde fråga har så konstruerats för att försöka kartlägga hur denna rapportering oftast emottages av mötet: Är kommunikationen enkelriktad så tillvida, att rapportering i princip oftast lägges till handlingarna utan någon som helst debatt eller ger rapporteringen vanligen upphov till debatt, och i så fall av vilken

riktning och vilken karaktär?¹⁾

I båda enkätformulären tillkommer därutöver en inledande del av mera allmänt slag som avser frågor om avdelningarnas och klubbarnas inre förhållanden. Frågorna är delvis valda som förklarande variabler. Här behandlas sålunda frågor som berör storlek, organisationsformer och representationsformer. Andra frågor är av mera beskrivande karaktär och berör bl.a. studiet av mötesintresset vid förhandlingar.

1) Det bör observeras att den skriftliga direktförbindelsen från avdelning och klubbar till förbundsstyrelsen i detta sammanhang icke gjorts till föremål för belysning. Förhållandet betingas dels av avgränsningsskäl, men i huvudsak av fenomenets ovanlighet. Materialgenomgången visade, att formella framställningar i avtalssammanhang från lokal nivå till central styrelsenivå i förbundet är mycket sparsamt förekommande, varför denna kommunikationsaspekt helt uteslöts.

12.7 Reliabilitet och validitet

Explorativ inriktning.

Det finns anledning att betrakta den fortsatta framställningen som explorativ till sin karaktär av flera anledningar. Undersökningstemat utgör verklighetsmässigt ett komplext område som inom ramen för ett enskilt avhandlingsarbete bara låter sig starkt förenklas. En central avtalsrörelse av i dag på LO-sidan förs, som bekant, på olika nivåer över en längre tid för en mångfald intressen som under nuvarande forskningsläge svårigen låter sig mätas i exakta mått.

Av orsaker som i avhandlingens inledning redan utretts föranledde ett besvarande av avhandlingens frågeställningar ett användande av intervjumetoden, där enkättekniken framstod som det enda praktiskt möjliga alternativet. Av denna anledning bedömdes så avdelnings- och klubbordföranden som den lämpligaste målgruppen för datainsamlingen. Frågorna var dessutom också så konstruerade, att de av nödvändighet föranledde en inriktning på vad som kunde anses utgöra mera generella egenskaper i kommunikationsprocessen oberoende enskilda specifika avtalsrörelser.

Bortsett från begränsningarna i denna teknik i sig bör några förhållanden påpekas som berör tekniken som den här kommit till användning.

Indentifikation.

Ett intressant tillförlitlighetsproblem kan i föreliggande undersökning diskuteras genom den metod som valts. Problemet sammanhänger med förfaringssättet, att ordföranden på lokal nivå i organisationen utgjort intervjuobjektet.

I vissa fall har respondenten som lokal ordförande och uppgiftslämnare om förbundets kommunikationsprocess vid avtalsrörelserna samtidigt tvingats delge en bild av hur han själv deltagit i denna process, då vederbörande fungerat som ombud i avtalsråds- och informationskonferenssammanhang. Om och i vilken grad förhållandet producerat en bias i materialet låter sig givetvis aldrig direkt avgöras, som alltid i intervjusammanhang. Problemet uppmärksammades dock tidigt i forskningsprocessen och försökte där motverkas.

Sålunda framstod det klart, att både svarsprocent och tillförlitlighet i enkätundersökningen kunde antas öka med ett officiellt erkännande av undersökningsenkäten från förbundets ledning. På detta sätt, tillsammans med en i språklig form hållen personlig enkät, antogs en indentifikation kunna uppstå mellan IP och enkätens syfte.

Förbundets sanktion av enkäten erhöles vid ett formellt förbundsstyrelsesammanträde. Detta förhållande underströks mycket klart i bilaga som medföljde enkäten. Där klargjordes också det självklara sekretesskyddet i att författaren och icke förbundet utgjorde adressat för

svarsförsändelsen, liksom att han svarade för bearbetningen av materialet utan att nämna enskilda lokalorganisationer i förbundet.

Vid en bedömning av den åsyftade identifikationens konsekvenser på svarsprocent och tillförlitlighet bör två centrala iakttagelser framhållas.

För det första framstår, som redan nämnts, svarsprocenten i undersökningen som för dylika sammanhang ovanligt hög. För det andra, vad beträffar måttens tillförlitlighet, kan redan nu omtalas att undersökningens empiriska resultat i sina delar i princip icke avviker från tidigare producerad forskning över svensk fackföreningsrörelse med alternativa metoder. Båda omständigheterna kan betraktas som indikatorer på att den eftersträlvade identifikationen uppnåtts.

I tabell 5 nedan redovisas i absoluta och relativa tal de ordföranden i avdelningar och klubbar i materialet som under 1970-talet haft nämnda dubbeluppdrag som avdelningsordförande samt avtalsrådsledamot resp. klubbordförande samt informationskonferensledamot, alternativt enbart varit avdelningsordförande resp. klubbordförande.

Tabell 5 ger vid handen, att en påtaglig skillnad föreligger i de båda populationerna vad beträffar ordförandenas innehav av det studerade dubbeluppdraget. I avdelningsmaterialet utgöres en klar majoritet av ordföranden utan uppdrag i förbundets avtalsråd under 1970-talet. Förhållandet är det motsatta i klubbmaterialet:

På grund av representationssystemets sätt att fungera till informationskonferenserna har nästan samtliga av dessa ordföranden personligen deltagit som ombud under samma period på konferens.

Tabell 5. Avdelnings- och klubbordförandens representation i avtalsråd resp. informationskonferens under 1970-talet.

Uppdrag	Andel	N
Avdelningsordförande och samtidigt representant i avtalsrådet	30	59
Enbart avdelningsordförande	71	141
Samtliga	100	200
Klubbordförande och samtidigt representant på informationskonferens	96	171
Enbart klubbordförande	3	5
Okod.	2	3
Samtliga	100	179

Tidsdimension.

Ett intressant validitetsproblem i undersökningen som bör påpekas och kommenteras berör de använda måttens tidsaspekt.

I enkätformuläret har efterfrågats företeelsers frekvens ,oberoende en speciell avtalsrörelse,med åsyftning på det allmänt eller vanligen förekommande i termer av alltid eller nästan alltid, alternativt aldrig eller sällan. Förfaringssättet ger givetvis upphov till en viss godtycklighet bl.a. beroende på respondenternas

olika erfarenhetsmassa. Även om undersökningens utfall nu blivit sådant, att man faktiskt kan tala om över tiden tämligen konstanta företeelser, då svarsalternativ som uttryckt alternativet "förhållandet växlar från avtalsrörelse till avtalsrörelse" överlag valts mycket sparsamt, bör av flera anledningar dylika mått tolkas med försiktighet.

Ordförandenas valår ligger olika långt tillbaka i tiden och därmed varierar erfarenheterna i denna roll över bl.a. det antal förhandlingar intervjupersonerna kan överblicka. Det får dessutom hållas som troligt, eller rentav mycket sannolikt, att respondenternas tolkning av vad som är en vanlig företeelse starkt influerats av den sist förlidna avtalsrörelsen 1973/1974, då undersökningen genomfördes strax efter denna förhandlingsomgångs avslutning.

Måttan över vad som är vanligt eller ovanligt kan därför trots allt antas vara ett mått för tiden 1973/1974, men med en viss påverkan från tidigare erfarenheter beroende på bl.a. mandattidens längd som ordförande. Av denna anledning har det icke ansetts meningsfullt i den löpande resultatredovisningen att upprätthålla en distinktion grundad på ordförandenas valår. Respondenterna behandlas med andra ord i detta avseende som en homogen grupp.

För att få en teoretisk uppfattning om frekvensen ordföranden som i denna egenskap deltagit i olika avtalsrörelser har tabell 6 sammanställts.

Tabell 6. Avdelnings- och klubbordförandens valår.

Valår	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
-1970	57	58
1971-1973	33	34
1974	10	8
Okod.	1	0
Samtliga	100 (200)	100 (179)

Tabellen markerar, att båda populationerna har ordföranden som till en majoritet suttit under minst två avtalsrörelser eller innehaft sitt uppdrag från år 1970 eller tidigare. Ungefär en tredjedel i båda materialen äger ordföranden valda under perioden 1971-1973, medan under 1974 nyvalda personer utgör en minoritet i både avdelningar och klubbar.

Det kan vad validiteten angår också påpekas, att ett allmänt intryck från kodningsarbetet av hela materialet är, att de i förväg strukturerade måtten i helt avgörande utsträckning kunnat komma till användning. I samtliga frågor med slutna svarsalternativ har sålunda de formulerade svarsalternativen valts i en sådan frekvent utsträckning att kategorin "annat svar" blivit så nominellt obetydlig att dessa svar förts till kategorin "vet ej" eller okodifierade. Kodarreliabiliteten har därför icke heller i princip utgjort något problem i materialet, då den helt dominerande andelen frågor totalt sett varit av sluten karaktär.

Avslutningsvis kan i detta sammanhang omtalas, att en undersökning av måttens empiriska validitet företagits på de områden där detta ställt sig möjligt. Sålunda har i efterhand intervjudatan punktvis kontrollerats mot tillgängliga officiella förbundsdata. Denna prövning gav vid handen, att endast i enstaka fall för hela materialet manuell ändring fick vidtagas.

Till sist kan omnämnas, att intervjumaterialet behandlats genom automatisk databehandling med hjälp av standardprogram av BMD-typ.

12.8 Definitioner =====

Resultatredovisningen av materialet har, av både praktiska och teoretiska skäl, upplagts på det sättet, att datan strukturerats runt en central variabel. Sålunda har en mera komplex aktivitetsvariabel konstruerats till vilken övriga variabler kunnat anknytas genom sambandsberäkningar.

Ett index eller en klassifikation har med andra ord uppbyggts av ett flertal intervjufrågor som berört det lokala medlemsmötets samtida mottagande och sändande av förhandlingsmeddelanden genom olika kanaler. Denna klassifikation avser begreppet "kommunikationsmönster" mot vilken sedan bakgrundsfaktorer kunnat ställas och på vilken även informationsvariabelns fördelningar kunnat studeras.

Då förfaringssättet varit analogt både i avdelningsmaterialet och klubbmaterialet och avser såväl frågan om tiden inför, under och efter förhandlingarna lämnas nedan en principiell beskrivning över hur klassifikationen av kommunikationsmönster uppbyggts.

Klassifikationen har sammansatts på grundval av svaren från tre intervjufrågor där olika items kombinationer ansetts ge uttryck för olika kommunikationsmönster.

Den första frågan har avsett i vilken mån avdelnings- och klubbmötet är mottagare av förhandlingsinformation, genom att rapportering delges från förbundets centrala organ eller ej.

Den andra frågan har så gällt i vilken form denna rapportering delges mötet, av centralt ombud personligen på mötet, av den lokala styrelsen efter kontakt med detta ombud, eller alternativt av styrelsen via en annan kanal.

Den tredje frågan har därefter behandlat problemet om mötet uppträder som sändare av förhandlingsinformation till förbundets centrala organ. Frågan har då avsett i vilken mån verklig debatt förekommer i anslutning till rapporteringen, eller alternativt ger upphov till på sin höjd vissa frågor och meningsutbyten.

Följande variabelvärden har mer precist förelegat:

<u>Enhet</u>	<u>Variabel</u>	<u>Värde</u>
Avdelningsmöte	Rapport	1. Alltid (nästan alltid)
Klubbmöte		2. Aldrig (sällan)
"-	Form (vanligen)	1. Ombud personligen. 2. Styrelsen efter kontakt och diskussion med ombud. 3. Styrelsen genom information från annan källa än ombud ex. cirkulär. 4. Förhållandet varierar över tiden.
"-	Debatt (vanligen)	1. Lägges till handlingarna. 2. Ger upphov till vissa frågor och meningsutbyten. 3. Ger allmän debatt men inte direkt kritik. 4. Ger allmän debatt och opposition. 5. Förhållandet varierar över tiden.

Klassifikationen har uppbyggts så, att en dikotomisering har skett på varje variabel innehållande mer än två regelbundna värden.

Sålunda har variabeln "form" uppdelats i värdena personlig kanal, omfattande item 1 och 2, samt annan kanal, omfattande item 3. Annan kanal avser i verkligheten skriftlig kanal, då i samtliga fall både i avdelnings- och klubbmaterialen svar uppgivits som berör förbundets interna skriftliga rapportering i cirkulär, meddelande och dylikt. Variabeln "form" har därmed kunat dikotomiserats i personlig och skriftlig kanal.

På samma sätt har variabeln "debatt" behandlats. Item 1 och 2 har sålunda sammanslagits till ett värde innehållande ett från mötet saknat aktivt sändande av förhandlingsinformation. Item 3 och 4 i denna variabel har antagits vara uttryck för ett motsatt förhållande: En allmän debatt, med eller utan opposition, har förbundets med ett aktivt deltagande från mötets sida i kommunikationsprocessen.

Variabelvärdena från de tre variablerna har därefter kombinerats på följande sätt:

	<u>Rapport</u>	<u>Form</u>	<u>Debatt</u>
A.	Alltid	Personlig	Föreligger
B.	Alltid	Personlig	Saknas
C.	Alltid	Skriftlig	Föreligger
D.	Alltid	Skriftlig	Saknas
E.	Aldrig	-	-

Fem kommunikationsmönster, A, B, C, D och E, har där-

med erhållits. Dessa benämnes i fortsättningen på följande sätt med avseende på det lokala mötet visavi de centrala förbundsorganen:

- A. Öppet - aktivt, då rapportering föreligger genom personlig kanal samt debatt föreligger.
- B. Öppet - passivt, då rapportering föreligger genom personlig kanal, men debatt saknas.
- C. Slutet - aktivt, då rapportering föreligger genom skriftlig kanal samt debatt föreligger.
- D. Slutet - passivt, då rapportering föreligger genom skriftlig kanal, men debatt saknas.
- E. Blockerat, då rapportering saknas.

Ytterligare en dikotomisering har företagits så att en skillnad upprätthållits mellan kommunikationsmönster som är konstanta över tiden eller varierar i tid.

Samtliga fem kommunikationsmönster ovan har betraktats som regelbundna över tiden, då de beskriver ett, enligt IP, "vanligt" förekommande förhållande.

I de fall respondenten uppgivit att rapportering föreligger men att form för denna och/eller debatt runt densamma varierar från avtalsrörelse till avtalsrörelse har en ytterligare klass konstruerats:

- F. Varierat, ett kommunikationsmönster som utmärkes av rapportering, men variation i kanal och/eller debatt runt rapporteringen över tiden.

En sjunde grupp har så automatiskt, om klassifikationsgrunden skall upprätthållas, kommit att bildas av de

avdelningar och klubbar vars ordförande i någon eller några eller i samtliga variabler uppgivit ett okodifierbart svar. Dylika avdelningar och klubbar benämnes ha ett "okodifierat" kommunikationsmönster. Anledningen till förfaringssättet kan motiveras av, att överskådligheten skulle riskera att gå förlorad vid en bredare klassifikation än den ovan givna samt, som visas i tabell 7 nedan, att gruppen "okodifierade" totalt sett för båda materialen är procentuellt mycket obetydlig. Det kan dock påpekas, att gruppen som sådan genomgående tagits upp i den fortsatta tabellariska redovisningen.

Tabell 7. Kodade och okodifierade kommunikationsmönster i avdelningar och klubbar.

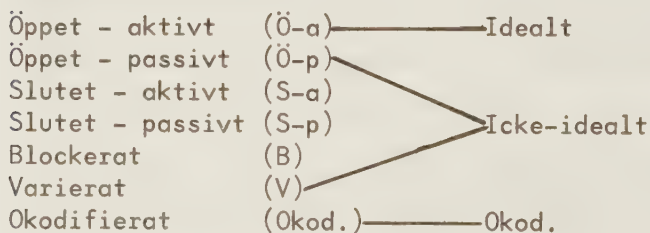
Kommunikationsmönster inför	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
Kodifierade	93	96
Okodifierade	8	5
Samtliga	100 (200)	100 (179)
Kommunikationsmönster under		
Kodifierade	95	-
Okodifierade	6	-
Samtliga	100 (200)	- -
Kommunikationsmönster efter		
Kodifierade	95	94
Okodifierade	6	6
Samtliga	100 (200)	100 (179)

Det kan till sist, angående de redovisade kommunikationsmönstren, påtalas att ytterligare en dikotomisering företagits. Sålunda har i tabellredovisningen där det visat sig fruktbart en dikotomi gjorts av de sex kodifierade kommunikationsmönstren i "idealt" och "icke-idealt" kommunikationsmönster.

Med stöd av de postulat som tidigare formulerats i demokratimodellen har det ansetts legitimt att använda beteckningen idealt kommunikationsmönster både till innehåll och tid för konstellationen öppet-aktivt kommunikationsmönster: En av förtroendemännen personlig lokal mötesrapportering åtföljd av allmän medlemsdebatt kan betraktas som normativt svarande mot demokratisynen i förbundet. På motsvarande sätt kan hävdas, att övriga fem kommunikationsmönster är icke-ideala i ett eller flera avseenden vad beträffar rapportering, form debatt eller tid i analytiskt avseende.

Följande klassifikation äger alltså relevans för den följande framställningen med angivna förkortningar:

Kommunikationsmönster:



Den på detta sätt uppgjorda klassifikationen ligger till grund för varje fas av kommunikationsprocessen

som studeras i samband med de centrala avtalsrörelserna. Sålunda behandlas förberedelsefasen, den direkta förhandlingsfasen och fasen efter förhandlingarnas avslutning på ett analogt sätt utifrån dessa kommunikationsmönster.

Tiden inför förhandlingarna avser rapportering och debatt på lokal mötesnivå av förhandlingsförslag från central nivå, tiden under förhandlingarna förhandlingskrav och tiden efter förhandlingarna förhandlingsresultat.

En analytisk distinktion har alltså företagits så att kommunikationsprocessen i samband med en central avtalsrörelse uppdelats i tre förhandlingsfaser. Vissa avgränsningskriterier har därvid kommit till användning.

I enkäten framhölls, måhända helt obefogat, som en ingress för IP, att de samordnade eller centrala förhandlingarna avsåg för hela LO-kollektivet gemensamma förhandlingar som fördes parallellt med förbundets förhandlingar med respektive arbetsgivarepart. Tiden inför förhandlingarna kom därmed att gälla förberedelsefasen inför avtalsrörelsen som helhet betraktad, innefattande både centrala och branschmässiga förberedelser. På samma sätt har tidpunkten under förhandlingarna avsett direkt under förhandlingarnas gång i avtalsrörelsen som helhet tolkad, gällande både centrala och branschmässiga företeelser. Tidpunkten under avser alltså perioden från de centrala och branschmässiga förhandlingarnas början t.o.m. den centrala uppgörelsen och de fortlöpande och efterföljande branschmässiga över-

enskömmelserna. Tiden efter förhandlingarna formulerades därför att gälla efter det att branschförhandlingarna delvis eller helt avslutats i avtalsrörelsen.

12.9 Undersökningens disposition

Enkätundersökningen har alltså som analysenhet förbundets konstitutionella lokala möte i avdelningar och klubbar. Demokratimodellen, som tidigare formulerats, relateras därför till detta förhållande. De tre deltagandevärdena i modellen, aktivitet, information och intresse, avser med andra ord frågan om den lokala konstitutionella mötesaktiviteten, mötesinformationen och mötesintresset hos förbundets medlemmar i avdelningar och klubbar.

Förutsättningen för ett förverkligande av det grundläggande demokratiska värdet "medlemmarnas vilja genom fri åsiktsbildning" antas bl.a. vara en ömsesidig och fortlöpande kommunikationsprocess mellan förbundets centrala förhandlingsorgan och de lokala medlemsmötena. En uppfattning på problemet om karaktären av den på detta sätt uppbyggda åsiktsöverensstämmelsen i organisationen kan dessutom sägas kräva ett klarläggande av eventuella likheter och olikheter i bakgrundsfaktorer hos de lokala enheterna. Denna fråga berör hur väl den fackliga demokratin kan antas fungera i förbundet mot de utredda förutsättningarna. Undersökningens disposition har tagit fasta på båda dessa förhållanden.

Den följande redovisningen har sålunda uppdelats i fyra större delar. Ett inledande avsnitt behandlar aktivitetsvariabeln där frågan om mötet delges och/eller delger information i förhandlingsfrågor studeras i avdelningar och klubbar.

Del två ägnas åt olika bakgrundsfaktorer som kan antas producera skillnader i aktivitet i avdelningar och klubbar, samtidigt som frågan om medlemmarnas mötesintresse beskrivs.

I ett tredje avsnitt behandlas informationsvariabeln och frågan om de kunskaper kommunikationsprocessen kan väntas ge upphov till.

Undersökningens fjärde del ägnas åt en diskussion om den fackliga demokratins fungerande i förbundet vid centrala avtalssammanhang. Avslutningsvis diskuteras sålunda mot bakgrund av demokratimodellen förutsättningarna för och karaktären på åsiktsöverensstämmelsen mellan medlemmar och valda i förbundet i förhandlingsfrågor från den empiriska undersökning där avdelningar och klubbar utgjort analysenhet.

I anslutning till denna diskussion företas också en anknytning till tidigare statsvetenskaplig forskning på området liksom svensk samhällsdebatt i frågan.

Det bör slutligen påpekas, att för att underlätta jämförelser mellan avdelningar och klubbar så redovisas de två populationerna parallellt i fortsättningen. Av pedagogiska skäl har också dispositionen upplagts på det sättet, att de tre tidsdimensionerna som behandlas av förhandlingarna upptagits till samtida belysning i den löpande texten i stället för att redovisas i tre separata delar.

12.10 Mötesaktivitet

Föreliggande kapitel redovisar som inledning till den fortsatta analysen relativ frekvens av kommunikationsmönster i avdelning och klubbar i förbundet inför, under och efter förhandlingarna. Tabellredovisningen behandlar parallellt avdelningar och klubbar för att underlätta jämförelser, här avseende en tidpunkt i taget.

Den fortsatta klassifikationen bygger på de premisser som utretts ovan. Ett öppet - aktivt kommunikationsmönster avser sålunda en mera regelbunden mötesrapportering genom personlig kanal åtföljd av allmän debatt, ett öppet - passivt en mera regelbunden mötesrapportering genom personlig kanal utan allmän debatt, ett slutet - aktivt en mera regelbunden mötesrapportering genom skriftlig kanal åtföljd av allmän debatt, ett slutet - passivt en mera regelbunden mötesrapportering genom skriftlig kanal utan allmän debatt, ett blockerat utan mera regelbunden mötesrapportering och slutligen ett varierat där kommunikationsmönstret utmärks av mötesrapportering men en variation i kanal och/eller debatt över tiden.

Det kan också åter påpekas, att kommunikationsmönster i avdelningar avser visavi förbundets avtalsråd och i klubbarna visavi förbundets informationskonferenser.

Tabell 8. Kommunikationsmönster inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.

Kommunikationsmönster	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
Öppet - aktivt	25	31
Öppet - passivt	22	49
Slutet - aktivt	8	2
Slutet - passivt	13	3
Blockerat	24	9
Varierat	2	1
Okod.	8	5
Samtliga	100 (200)	100 (179)

I tabell 8 har frekvensen kommunikationsmönster upptagits i avdelningar och klubbar avseende tiden inför förhandlingarna.

Tabellen ger vid handen, att den relativa fördelningen av kommunikationsmönster är olika i förbundets avdelningar och klubbar. I avdelningsmaterialet framträder en något jämnare spridning än i klubbpopulationen. Medan 80 procent av klubbarna sålunda kan redovisas som öppna är motsvarande siffror för avdelningarna 47 procent. En olikhet framträder också i öppenhetens förening med aktivitet och passivitet så tillvida, att flertalet öppna klubbar är passiva medan förhållandet är det motsatta för avdelningarna: C:a hälften av klubbarna har kunnat klassificeras som öppna - passiva och 1/3 öppna - aktiva. Motsvarande siffror för avdelningarna är 22 resp. 25 procent. Klubbarnas relativa fördelning på övriga kommunikationsmönster är mycket sparsamt före-

kommande. Procentsiffrorna för avdelningarna är därvidlag genomgående högre. Åtta procent av avdelningarna kan beskrivas som slutna - aktiva och 13 procent slutna - passiva. Anmärkningsvärt i tabellen är, att andelen blockerade avdelningar är över dubbelt så stor som andelen blockerade klubbar: nästan lika många avdelningar i procent i förbundet är blockerade som öppna - aktiva inför förhandlingarna. Gemensamt för de båda populationerna är att det varierade kommunikationsmönstret uppträder med någon procentenhet.

Tabell 9. Kommunikationsmönster under de centrala avtalsrörelserna i avdelningarna.

Kommunikationsmönster	Andel
Öppet - aktivt	19
Öppet - passivt	20
Slutet - aktivt	4
Slutet - passivt	11
Blockerat	39
Varierat	2
Okod.	6
Samtliga	100 (200)

I tabell 9 har en motsvarande frekvens redovisats för förbundets avdelningar avseende tiden under förhandlingarna.

I jämförelse med kommunikationsmönstrens relativa fördelning på avdelningar inför förhandlingar kan här en central iakttagelse göras. Bortsett från det varierade

kommunikationsmönstret, som fortfarande framstår som obetydligt, reduceras sålunda den relativa andelen av vart och ett av kommunikationsmönstren under förhandlingarna tämligen jämnt utom i klassen blockerade: Det blockerade kommunikationsmönstret upptar nu den största andelen bland avdelningarna med en procentsiffra nästan dubbelt så hög som inför förhandlingarna.

Tabell 10. Kommunikationsmönster efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.

Kommunikationsmönster	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
Öppet - aktivt	26	30
Öppet - passivt	24	48
Slutet - aktivt	12	3
Slutet - passivt	16	3
Blockerat	17	8
Varierat	1	3
Okod.	6	6
Samtliga	100 (200)	100 (179)

Tabell 10 har studerat samma förhållanden som ovan, men nu med den skillnaden att tidsdimensionen avser fasen efter förhandlingarna.

Tabellen belyser vid en jämförelse med tabellerna tidigare inför och under förhandlingarna, att enheternas relativa fördelningar på kommunikationsmönster tämligen väl återställs till tiden inför förhandlingarna. Notabelt är, att andelen blockerade avdelningar nu når sin minsta utbredning med 17 procentenheter.

I tabell 11 och 12 har, för att få en närmare inblick i kommunikationsprocessen, frågan om speciellt öppenhetens och aktivitetens karaktär studerats totalt sett i materialet för kodifierade avdelningar och klubbar.

Tabell 11 understryker mycket kraftigt, att i både öppna avdelningar och klubbar sker rapporteringen till mötet nästan uteslutande direkt genom det för ändamålet valda ombudet. Att mötesrapportering ges av den lokala styrelsen via kontakt och diskussion med samma ombud är genomgående sällsynt, men dock relativt sett något vanligare i klubbar än i avdelningar.

Tabell 11. Öppenhetens karaktär i avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna.

Öppenhet	Avdelningar			Klubbar	
	Inför Andel	Under Andel	Efter Andel	Inför Andel	Efter Andel
Direkt av ombud personligen på mötet	95	95	88	88	86
Av styrelsen efter kontakt och diskussion med ombud	5	5	12	12	14
Samtliga	100 (94)	100 (78)	100 (99)	100 (143)	100 (139)

Det bör vidare noteras i tabellen, att andelen öppna klubbar inför och efter förhandlingarna totalt sett upptar en förhållandevis betydande del av sin population. Av de kodifierade kommunikationsmönstren inför och efter förhandlingarna i klubbarna, som i absoluta siffror utgör 171 resp. 168 är, som tabellen visar, 143 resp. 139 öppna. Förhållandet kan tolkas på det sättet, att rapportering i klubbar från informationskonferenser i hög utsträckning förbinds med mera förtäpande klubbmötesrapportering av lokalt slag som samtidigt utgör en förlängning av de centrala konferensernas arbete.

Tabell 12 har på ett liknande sätt renodlat aktivitetens karaktär för de båda populationerna inför, under och efter förhandlingarna.

Tabellen visar det intressanta förhållandet, att i båda materialen oavsett tidpunkten frågan om debatt i huvudsak, i samtliga fall över 90 procent, avser debatt utan opposition.

Tabell 12 nedan kan tolkas på det sättet, att, som väntat, mycket få lokala organisationsenheter i förbundet intar en direkt alternativ uppfattning till den på central nivå förespråkade förhandlingspolitiken.

Det kan påpekas, att indikatorn på "opposition" i undersökningen formulerats att gälla "debatt som leder till ett direkt förkastande och ersättande av den centrala förhandlingspolitiken".

Tabell 12. Aktivitetens karaktär i avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna.

Aktivitet	Avdelningar			Klubbar	
	Inför Andel	Under Andel	Efter Andel	Inför Andel	Efter Andel
Allmän debatt men utan direkt kritik	94	96	95	93	92
Allmän debatt med opposition	6	4	5	7	9
Samtliga	100 (66)	100 (46)	100 (75)	100 (60)	100 (59)

Tabell 13 och 14 redovisar i absoluta tal mer i detalj frågan om den eventuella oppositionens riktning och karaktär.

Tabell 13. Oppositionens riktning i avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna.

Oppositionens riktning	Avdelningar			Klubbar	
	Inför N	Under N	Efter N	Inför N	Efter N
Mot LO	2	1		1	
Mot förbundet			1		1
Mot LO och förbundet	1		2	2	3
Varierar över tiden	1	1	1		1
Okod.				1	
Samtliga	4	2	4	4	5

Tabell 14. Oppositionens karaktär i avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna.

Oppositionens karaktär	Avdelningar			Klubbar	
	Inför N	Under N	Efter N	Inför N	Efter N
Politisk	1	1	1		
Facklig	2	1	2	2	2
Politisk och facklig	1			1	1
Varierar över tiden Okod.			1	1	2
Samtliga	4	2	4	4	5

Tabell 13 och 14 ger vid handen, att de fåtaliga oppositionella avdelningarna och klubbarna, både vad beträffar oppositionens riktning och karaktär, spritts i tabellen: Oppositionen riktas både mot LO och förbundet samt är av både fackligt och politiskt slag i de enstaka fall den uppträder.

I tabell 15 har slutligen en redovisning skett av de ovan angivna oppositionella avdelningarnas och klubbarnas möteskanal i relation till förbundets centrala organ.

Tabellen understryker ett till synes viktigt förhållande: Det fåtal lokala organisationsenheter i förbundet som vanligen står i opposition till den officiella förhandlingslinjen är i helt avgörande utsträckning regelbundet öppna avdelningar och klubbar vid resp. förhandlingsfas, d.v.s. öppna - aktiva avdelningar och klubbar.

Tabell 15. Oppositionella avdelningar och klubbar vid centrala avtalsrörelser och kanalens karaktär.

Kanal	Avdelningar			Klubbar	
	Inför N	Under N	Efter N	Inför N	Efter N
Personlig	4	2	3	4	3
Skriftlig			1		1
Varierar över tiden					1
Samtliga	4	2	4	4	5

12.11 Mötesintresse och skillnader i aktivitet

Föreliggande kapitel ska belysa mötesintresset hos medlemmarna vid förhandlingar, samt studera skillnader i mötesaktivitet i avdelningar och klubbar över förhandlingsfaserna.

Kapitlet behandlar följande sambandsrelationer till kommunikationsmönster: organisationsstorlek, mötesfrekvens, mötesdeltagande, lokal organisationsform, representationsform i förbundet samt några centrala sociologiska förhållanden.

I det följande har en dikotomisering skett av de sex kodifierade kommunikationsmönstren så att öppet - aktivt betecknats idealt, medan övriga tillsammans, öppet - passivt, slutet - aktivt, slutet - passivt, blockerat och varierat, betecknats icke - idealt kommunikationsmönster. Förfaringssättet har motiverats av teoretiska skäl. För frågan om kommunikationens "intressegenomslag" i förbundet vid avtalssammanhang har det sålunda ansetts meningsfullt att försöka analysera olika bakgrundsfaktorer i ett idealt kontra ett icke - idealt kommunikationsmönster.

Tabell 16 nedan studerar inledningsvis frågan om avdelnings- och klubbstorlek i medlemmar och kommunikationsmönster. Storleksvariabeln kan här också antas vara en bakgrundsvariabel till ett flertal mellankommande variabler som behandlas fortsättningsvis.

Tabell 16. Avdelnings- och klubbstorlek i medlemmar och kommunikationsmönster.

Avdelningar					
Inför					
Kommunikationsmönster	-199	200-999	1000-1999	2000-4999	5000- medlemmar
Idealt	5	8	24	52	57
Icke-idealt	81	83	66	46	36
Okod.	14	8	10	2	7
S:a	100	100	100	100	100
N	(21)	(84)	(29)	(52)	(14)
Under					
Idealt	5	5	14	42	50
Icke-idealt	81	90	79	54	50
Okod.	14	5	7	4	0
S:a	100	100	100	100	100
N	(21)	(84)	(29)	(52)	(14)
Efter					
Idealt	5	8	17	62	50
Icke-idealt	85	86	72	37	50
Okod.	10	6	10	2	0
S:a	100	100	100	100	100
N	(21)	(84)	(29)	(52)	(14)
Klubbar					
Inför					
Kommunikationsmönster	-99	100-499	500-999	1000-medlemmar	
Idealt	14	28	29	51	
Icke-idealt	77	69	61	49	
Okod.	9	3	10	0	
S:a	100	100	100	100	
N	(22)	(89)	(31)	(37)	
Efter					
Idealt	18	30	26	41	
Icke-idealt	68	66	65	54	
Okod.	14	3	10	5	
S:a	100	100	100	100	
N	(22)	(89)	(31)	(37)	

Tabell 16 indikerar ett samband mellan organisationsstorlek och kommunikationsmönster.

Tabellen för avdelningar ger vid handen, att det i princip inte bara är så att den relativa andelen avdelningar med ett idealt kommunikationsmönster ökar med avdelningsstorlek i medlemmar utan också så att denna ökning sker på ett tämligen likartat sätt över förhandlingsfaserna.

Tabellens nedre hälft markerar också, att samma tendens är för handen i förbundets klubbar.

Tabell 17. Antal ordinarie möte i avdelningar och klubbar och kommunikationsmönster.

Kommunikationsmönster	Avdelningar								
	Inför			Under			Efter		
	-4	5-	Okod.	-4	5-	Okod.	-4	5-	Okod.
Idealt	17	34	20	12	27	20	16	38	20
Icke-idealt	74	63	20	83	68	60	79	56	80
Okod.	10	2	60	5	5	20	5	7	0
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	(102)	(93)	(5)	(102)	(93)	(5)	(102)	(93)	(5)
Klubbar									
Idealt	28	35	0	-	-	-	29	32	0
Icke-idealt	68	61	50	-	-	-	67	61	50
Okod.	4	4	50	-	-	-	4	7	50
S:a	100	100	100	-	-	-	100	100	100
N	(79)	(98)	(2)	-	-	-	(79)	(98)	(2)

I tabell 17 har variabeln antal ordinarie möte som anordnades i avdelningar och klubbar under år 1973 ställts mot variabeln kommunikationsmönster för att belysa hur mötesfrekvensen fördelas på ideala och icke-ideala or-

ganisationsenheter.

Ett samband kan avläsas i tabellen så att avdelningar som arrangerar mindre än fyra eller fyramöten per år, det minsta stadgan kräver, i förhållandevis större utsträckning har ett icke-idealt kommunikationsmönster än avdelningar med en mötesfrekvens på fem och däröver. Tabellen visar också, att detta samband gäller över förhandlingsfaserna i förbundets avdelningar.

Samma sambandskonklusion låter sig göras i tabellens nedre del där klubbarna belysts ur samma aspekt. Ett samband föreligger mellan antal möten och kommunikationsmönster i klubbar men av svagare styrka än på avdelningsnivå. Klubbar med en högre mötesfrekvens är sålunda i förhållandevis större utsträckning ideala än klubbar med en motsvarande lägre oavsett förhandlingsfaserna.

Tabell 18. Extra möte i avdelningar och klubbar och kommunikationsmönster.

Kommunikationsmönster	Avdelningar								
	Inför			Under			Efter		
	All-tid	Ald-rig	Okod.	All-tid	Ald-rig	Okod.	All-tid	Ald-rig	Okod.
Idealt	32	22	22	29	13	22	33	22	28
Icke-idealt	62	71	67	67	81	72	59	73	72
Okod.	6	8	11	5	6	6	8	5	0
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	(66)	(116)	(18)	(66)	(116)	(18)	(66)	(116)	(18)

Tabell 18. forts.

	Klubbar						
Idealt	31	32	27	-	30	29	46
Icke-idealt	63	66	64	-	62	67	55
Okod.	6	2	9	-	8	5	0
S:a	100	100	100	-	100	100	100
N	(84)	(84)	(11)	-	(84)	(84)	(11)

För att ytterligare belysa sambandet mellan mötesfrekvensen och kommunikationsmönster har i tabell 18 företeelsen att utlysa extra möte i avdelningar och klubbar med anledning av en central avtalsrörelse studerats.

Tabellen omtalar, att denna företeelse i sig är mera ovanlig än vanlig i avdelningsmaterialet, medan klubbar i lika stor utsträckning anordnar som icke-anordnar dylika mötesarrangemang.

Tabellen ger vidare besked om, att ett positivt samband föreligger mellan att alltid eller nästan alltid utlysa extra möte i avdelningar och idealt kommunikationsmönster oavsett tidsdimensionen vid förhandlingarna. Klubbtabellen uppvisar en avvikelse på denna punkt. Siffermaterialet är här av sådan karaktär att inga avgörande skillnader kan påvisas mellan extra möte och kommunikationsmönster.

Tabell 19. "Normalmötesdeltagandets" storlek i avdelningar och klubbar i procent medlemmar och kommunikationsmönster.

Kommunikations- mönster	Avdelningar											
	Inför				Under				Efter			
	-5	6-14	15-	Okod.	-5	6-14	15-	Okod.	-5	6-14	15-	Okod.
Idealt	39	10	9	33	27	8	9	33	41	11	9	29
Icke-idealt	57	85	55	52	72	84	73	62	57	83	64	71
Okod.	5	5	36	14	1	9	18	5	2	6	27	0
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	(88)	(80)	(11)	(21)	(88)	(80)	(11)	(21)	(88)	(80)	(11)	(21)

Klubbar												
Idealt	48	26	29	40	—				39	27	29	40
Icke-idealt	52	71	63	50	—				55	68	67	40
Okod.	0	3	8	10	—				7	6	4	20
S:a	100	100	100	100	—				100	100	100	100
N	(31)	(90)	(48)	(10)	—				(31)	(90)	(48)	(10)

I tabell 19 har frågan om mötesdeltagandets storlek i avdelningar och klubbar med avseende på fördelning hos kommunikationsmönster gjorts till föremål för undersökning.

I båda enkätformulären ställdes ett flertal frågor avseende att belysa olika förhållanden runt mötesdeltagandet vid de centrala avtalsrörelserna.

En första sådan fråga avsåg att ge en mera genomsnittlig uppfattning om mötesdeltagandets storlek i förbundets lokala enheter. Sålunda ombads ordförandena att försöka uppskatta det ungefärliga mötesdeltagandets storlek vid ett "normalmöte" i avdelningen resp. klubben. Tabell 19 redovisar utfallet på detta något grövre mått.

Siffermaterialet i tabellen ger ett första intryck av en påtagligt låg mötesnärvaro överhuvudtaget i förbundets lokala organisation. Vissa skillnader föreligger emellertid mellan avdelnings- och klubbnivå. I avdelningsmaterialet har i absoluta tal 88 avdelningar kodats i kategorin under eller högst ett 5-procentigt "normalmötesdeltagande". 80 avdelningar inryms i kategorin 6-14 procent medan resterande 11 avdelningar sammanförts till kategorin 15 procent och däröver. Av dessa 11 avdelningar fördelas för övrigt nästan samtliga, eller 9, i kategorin 15-24 procent.

Förbundets klubbar uppvisar en jämförelsevis högre mötesnärvaro. 31 klubbar tillhör kategorin 6-14 procent och 48 kategorin 15 och över. I den senare kategorin ligger liksom i avdelningsmaterialet en majoritet av klubbarna under klassgränsen 24 procentenheter.

Det låga mötesdeltagandet till trots kan ändå i tabellen ett intressant samband avläsas med kommunikationsmönster. Tabellen ger sålunda vid handen, om en mötesnärvaro på 5 procent medlemmar och därunder ställs mot ett mer än 5-procentigt deltagande, att både ideala avdelningar och klubbar har i förhållandevis större utsträckning en låg än hög mötesnärvaro, oavsett vilken fas av avtalsrörelsen som studeras.

Tabell 20. Variation i mötesdeltagandets storlek från "normalmötets" i samband med en central avtalsrörelse i avdelningar och klubbar.

Variation	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
I mycket stor utsträckning	8	13
I viss utsträckning	35	41
I ingen märkbar utsträckning	29	27
Förhållandet växlar med avtalsrörelserna	17	10
Okod.	13	10
Samtliga	100 (200)	100 (179)

För att närmare utreda i vilken grad och vid vilken tidpunkt vid förhandlingarna mötesnärvaron varierade i förhållande till det uppskattade genomsnittsdeltagandet ställdes också i undersökningen några frågor avsedda att belysa detta.

En sådan fråga avsåg i vilken utsträckning, enligt ordförändenas uppfattning, mötesdeltagandets storlek vanligen avvek från normalmötets i samband med en central avtalsrörelse. Utfallet redovisas i tabell 20.

I både avdelningarna och klubbarna redovisas alternativet "ökning i viss utsträckning" som det mest frekventa förhållandet. I c:a en fjärdedel av fallen i populationerna har alternativet i "ingen märkbar utsträckning" valts. I "mycket stor utsträckning" utgör de minsta andelarna i båda materialen.

Tabell 21. Maximalt mötesdeltagande under 1973/1974 års centrala avtalsrörelse där mötesdeltagandet förändrades i mycket stor utsträckning i avdelningar och klubbar (kodifierade).

Mötesdeltagandets storlek	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
- 5 procent	20	5
6 - 14 procent	33	16
15- 24 procent	27	26
25- 34 procent	0	21
35- 44 procent	0	16
45- 54 procent	7	0
55- procent	13	16
Samtliga	100 (15)	100 (19)

För att få en uppfattning av den konstaterade stigningen på mötesdeltagandet i samband med en central avtalsrörelse ombads de ordföranden som valt alternativet "ökning i mycket stor utsträckning" att försöka ange storleken på mötesdeltagandet när det var som störst under den sist förflutna avtalsrörelsen. I tabell 21 anges svarsfördelningen.

Tabellen visar, att de flesta avdelningar, eller 33 procent, kan mötesdeltagandets storlek hänföras till kategorin 6 - 14 procent medan i klubbmaterialet kategorin 15 - 24 procent mötesdeltagande medlemmar är den mest frekventa.

Tabellen kan tolkas så, att den ökning som i viss utsträckning sker av mötesnärvaron i förbundets lokala organisationer vid en central avtalsrörelse är av mycket måttligt slag i förhållande till "normalmötesnärvaron".

Tabell 22. Fas av den centrala avtalsrörelsen då mötesdeltagandet förändras i mycket stor eller viss utsträckning i avdelningar och klubbar (kodifierade).

Fas	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
Inför	6	5
Under	7	9
Efter	67	76
Inför och under	4	1
Inför och efter	10	6
Under och efter	7	2
Inför, under och efter	0	1
Samtliga	100 (84)	100 (89)

Vidare ställdes i enkätformuläret en fråga avsedd att belysa i vilken fas av avtalsrörelsen mötesdeltagandets storlek tenderade att stiga i de avdelningar och klubbar som uppgett att en ökning kunde noteras från "normalmötets".

Tabell 22 ger vid handen, att den ökning i mötesdeltagandet som kan konstateras i både avdelningar och klubbar är förlagd till tiden efter förhandlingarna i helt dominerande utsträckning. Notabelt är, att ingen avdelning och endast en klubb uppgivit att ökningen sker under alla faser av förhandlingen.

Tabellen kan sannolikt tolkas så, att efter förhandlingarna här kommit att avse tiden vid de efterföljande lokala tillämpningsförhandlingarna och därför också kommit att avse mötesintresset för denna verksamhet.

Tabell 23. Mötesform och kommunikationsmönster i avdelningar och klubbar.

Kommunikations- mönster	Avdelningar					
	Inför		Under		Efter	
	Rep.	Möte	Rep.	Möte	Rep.	Möte
Idealt	50	23	50	17	43	25
Icke-idealt	36	70	43	78	50	70
Okod.	14	7	7	5	7	5
S:a	100	100	100	100	100	100
N	(14)	(186)	(14)	(186)	(14)	(186)

Klubbar (kodifierade)					
Idealt	50	30	-	40	30
Icke-idealt	40	66	-	50	64
Okod.	10	4	-	10	6
S:a	100	100	-	100	100
N	(10)	(168)	-	(10)	(168)

I tabell 23 har en annan variabel rörande den lokala organisationsstrukturen gjorts till föremål för intresse: mötesform och kommunikationsmönster i avdelningar och klubbar.

Tabellen informerar om, att en i absoluta tal sett markant ojäm fördelning föreligger mellan förekomst av representantskap och möte både i avdelningsmaterialet och klubbmaterialet. I avdelningspopulationen har 14 representantskap och 186 möten registrerats. Motsvarande siffror för klubbpopulationen är 10 resp. 168.

Det nämnda förhållandet motiverar givetvis stor försiktighet vid tolkningen av sambandet i siffermaterialet. Tabellen ger vid handen, att både avdelningar och klubbar med representantskap oavsett förhandlingsfaser-

na i förhållandevis större utsträckning är ideala i sin kommunikation än avdelningar och klubbar med avdelnings- resp. klubbmöte.

Tabell 24. Avdelningsfunktionär och kommunikationsmönster.

Kommunikationsmönster	Inför			Under			Efter		
	Funk.	Icke-Okod.		Funk.	Icke-Okod.		Funk.	Icke-Okod.	
	funk.	funk.		funk.	funk.		funk.	funk.	
Idealt	46	8	25	37	5	25	48	8	25
Icke-idealt	52	82	25	62	88	25	49	84	50
Okod.	2	10	50	1	7	50	2	7	25
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	(87)	(109)	(4)	(87)	(109)	(4)	(87)	(109)	(4)

En annan sida av den lokala organisationsstrukturen i avdelningar och kommunikationsmönster har studerats i tabell 24, där förekomsten av lokal funktionär eller ej behandlas.

Tabellen uppvisar ett klart samband så att avdelningar med funktionär relativt sett i högre grad är ideala i samtliga förhandlingsfaser än avdelningar som saknar ombudsman.

Tabell 25. Avdelnings- och klubbordförandens valår och kommunikationsmönster.

Kommunikationsmönster	Avdelningar											
	Inför				Under				Efter			
	0-				0-				0-			
	-70	71-73	74-kod.		-70	71-73	74-kod.		-70	71-73	74-kod.	
Idealt	27	23	20	0	18	22	20	0	24	29	30	0
Icke-idealt	63	72	75	100	77	72	75	100	72	63	65	100
Okod.	10	5	5	0	5	6	5	0	4	8	5	0
S:a	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	(114)	(65)	(20)	(1)	(114)	(65)	(20)	(1)	(114)	(65)	(20)	(1)

Klubbar												
Idealt	30	37	20	0	-	33	30	13	0			
Icke-idealt	67	57	73	0	-	63	62	80	0			
Okod.	3	7	7	0	-	5	8	7	0			
S:a	100	100	100	0	-	100	100	100	0			
N	(104)	(60)	(15)	(0)	-	(104)	(60)	(15)	(0)			

I tabell 25 har betydelsen av ordförandenas valår och förekomsten i typ kommunikationsmönster försökt klarläggas.

Som redan påvisats i avhandlingen föreligger en tämligen stark snedfördelning i materialet så att ordföranden valda år 1970 eller tidigare upptar en kraftig dominans i synnerhet till gruppen ordföranden valda under år 1974.

Tabell 25 bör tolkas på det sättet, att inget systematiskt samband kan anses föreligga mellan valår och kommunikationsmönster. Oavsett ordförandens valår är sålunda både avdelningar och klubbar i procent sett i ungefär lika stor utsträckning ideala eller icke-ideala i samband med en central avtalsrörelse. Det kan dock påpekas, att andelen avdelningsordföranden valda 1970 el-

ler tidigare under förhandlingarna upptar 18 procenten-
heter i det ideala kommunikationsmönstret mot 27 pro-
cent inför och 24 procent efter förhandlingarna.

Tabell 26. Avdelningsrepresentation i avtalsrådet under
1970-talet och kommunikationsmönster.

Kommunikations- mönster	Inför		Under		Efter	
	Rep.	icke-rep.	Rep.	icke-rep.	Rep.	icke-rep.
Idealt	51	2	39	1	51	4
Icke-idealt	46	87	58	92	46	89
Okod.	3	11	3	8	3	8
S:a	100	100	100	100	100	100
N	(94)	(106)	(94)	(106)	(94)	(106)

En mycket central variabel för att förklara typ av kom-
munikationsmönster i förbundets avdelningar synes däre-
mot frågan om egen avdelningsrepresentation eller ej i
avtalsrådet utgöra.

Tabell 26 understryker ett starkt samband mellan avdel-
ningsrepresentation i avtalsrådet och idealt kommunika-
tionsmönster för en avdelning. Avdelningar som icke har
egen representant i avtalsrådet, d.v.s. ingår i samman-
satt valkrets, är sålunda markant i förhållandevis mind-
re utsträckning ideala än avdelningar med representant,
vid tillika varje tidpunkt av förhandlingarna.

Tabell 27. Avdelnings- och klubbordförandens representation i avtalsrådet under 1970-talet och kommunikationsmönster.

Kommunikations- mönster	Avdelningar					
	Inför		Under		Efter	
	Rep.	Ikke-rep.	Rep.	Ikke-rep.	Rep.	Ikke-rep.
Idealt	56	12	42	9	53	15
Ikke-idealt	39	79	54	84	44	79
Okod.	5	9	3	6	3	6
S:a	100	100	100	100	100	100
N	(59)	(141)	(59)	(141)	(59)	(141)

Klubbar					
Idealt	40	28	-	38	27
Ikke-idealt	53	68	-	55	67
Okod.	6	4	-	6	6
S:a	100	100	-	100	100
N	(47)	(132)	-	(47)	(132)

Tabell 27 ger vid handen, att ett positivt samband också kan avläsas mellan ordförandens representation i avtalsrådet och idealt kommunikationsmönster. Avdelningar representerade av sin ordförande är sålunda i förhållandevis större utsträckning ideala än avdelningar som icke representerats av ordförande utan annan person vid förhandlingarna.

Sambandet kan tolkas så, att avtalsrådsrepresentation genom avdelningsordförande har en benägenhet att underlätta både rapportering och facklig debatt på avdelningsmötet.

Samma förhållande synes vara för handen vad beträffar klubbarna och informationskonferenserna. Den nedre delen av tabellen visar, att klubbordföranderepresenta-

tion i avtalsrådet i relativt större grad sålunda ger ett idealt kommunikationsmönster visavi informationskonferenser i klubbar än icke-ordföranderepresentation.

Det kan påpekas i anslutning till tabell 27, att frågan om avdelnings- och klubbordföranderepresentation vid informationskonferenser under 1970-talet och kommunikationsmönster icke visat sig meningsfull att sambandsbehandla. Förhållandet är beroende av materialets spridning på denna punkt. 194 avdelningsordföranden och 171 klubbordföranden av totalt 200 resp. 179 har sålunda uppgivit att de under 1970-talet deltagit som ombud i detta sammanhang.

Den fortsatta framställningen har för avsikt att studera några centrala sociologiska förhållanden som berör förbundets uppbyggnad. Variablerna är förbundets sammansättning på avtalstyper, kön, organisationsgrad och politisk styrelsemajoritet i de lokala enheterna.

Samtliga dessa förhållanden är för förbundet som helhet betraktat mer eller mindre välkända aspekter. Den officiella förbundsstatistiken informerar t.ex. om en tämligen höggradig homogenitet i organisationen vad beträffar avtalstyp, kön och organisationsgrad. Vid årsskiftet 1973/1974 sorterade sålunda c:a 88 procent medlemmar under riksavtal, c:a 87 procent utgjordes av till förbundet anslutna manliga medlemmar och organisationsgraden totalt i förbundet uppgick till c:a 96 procent.¹⁾

1) Jfr. verksamhetsberättelse år 1973 s. 127 ff.
Angående organisationsprocent kan påpekas, att enligt förbundets officiella statistik inkluderas i oorganiserade SAC-anslutna.

Den följande redovisningen är avsedd att belysa frågan hur denna allmänna homogenitet utfallit på antal avdelningar och klubbar mätt i en majoritet medlemmar.

Svaret på dessa frågor är därefter ägnat att ge en uppfattning om huruvida empiriskt intressanta sambandsberäkningar med kommunikationsmönster kan företas. Beskrivningen kan också sägas ge en bild av måttens empiriska validitet.

Tabell 28. Avtalstyp i avdelningar.

Majoritet medlemmar under	Andel	
Riksavtal	86	
Distriktsavtal	0	
Lokalavtal	8	
Okod.	7	
Samtliga	100	(200)

Tabell 28, som studerar avtalstyp i avdelningar, ger vid handen, att en mycket kraftig majoritet föreligger för gruppen avdelningar med merparten medlemmar under riksavtal. Förbundets avdelningar är alltså, enligt det använda måttet, vad beträffar avtalstyp, höggradigt homogent.

Tabell 29. Kön i avdelningar och klubbar.

Majoritet kön	Avdelningar	Klubbar
	Andel	Andel
Män	98	93
Kvinnor	1	4
Okod.	2	3
Samtliga	100 (200)	100 (179)

Tabell 29 visar, att samma homogenitet föreligger i förbundet avseende majoritet medlemmar på kön. En mycket påtaglig dominans av både avdelningar och klubbar har sålunda majoriteten medlemmar fördelade på män.

Tabell 30. Organisationsgrad i avdelningar och klubbar.

Organisationsgrad i procent	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
100 - 90	85	92
89 -	7	0
Okod.	9	8
Samtliga	100 (200)	100 (179)

Tabell 30 bekräftar åter den höggradiga homogeniteten i förbundet i fråga om organisationsgrad: De avdelningar och klubbar som redovisat en mindre organisationsgrad än 90 procent är i absoluta tal 14 resp. 0.

Tabell 31. Politisk styrelsemajoritet i avdelningar och klubbar.

Politisk styrelse- majoritet	Avdelningar Andel	Klubbar Andel
Socialdemokratisk	96	90
Kommunistisk	1	1
Borgerlig	1	1
Okod.	3	8
Samtliga	100 (200)	100 (179)

Tabell 31 ger vid handen, att förbundets lokala styrelsemajoritet också äger en mycket markant politisk homogenitet. 96 procent av avdelningarna och 90 procent av klubbarna har sålunda redovisat en socialdemokratisk styrelsemajoritet.

Tabell 32. Avdelningars och klubbars representation på avtalsområde till avtalsrådet resp. informationskonferens och kommunikationsmönster.

Kommunikationsmönster	Avdelningar											
	Inför				Under				Efter			
	Verk	Järn	Verk	Öv	Verk	Järn	Verk	Öv	Verk	Järn	Verk	Öv
	+ annat				+ annat				+ annat			
Idealt	54	53	38	67	40	47	25	67	52	65	31	67
Icke-idealt	41	47	63	33	57	53	69	33	47	24	69	33
Okod.	5	0	0	0	4	0	6	0	2	12	0	0
S:a	100	100	100	99	100	100	100	99	100	100	100	99
N	(58)	(17)	(16)	(3)	(58)	(17)	(16)	(3)	(58)	(17)	(16)	(3)
Klubbar												
	Verk	Järn	Öv	Okod.		Verk	Järn	Öv	Okod.			
Idealt	31	38	27	0	-	27	35	47	100			
Icke-idealt	65	59	67	100	-	67	59	47	0			
Okod.	5	4	7	0	-	6	7	7	0			
S:a	100	100	100	100	-	100	100	100	100			
N	(134)	(29)	(15)	(1)	-	(134)	(29)	(15)	(1)			

I tabell 32 har slutligen frågan om avdelningars och klubbars representation på avtalsområde till avtalsrådet resp. informationskonferens och kommunikationsmönster gjorts till föremål för undersökning.

Tabellen understryker i sina absoluta tal åter den tämligen höggradiga homogeniteten i förbundet vad beträffar avtalsområdesrepresentationen.

Verkstadsgruppen intar en påtaglig särställning både på avdelnings- och klubbnivå. 58 avdelningar tillhör verkstadsindustrins avtalsområde vid representation

till avtalsrådet och 16 avdelningar representerar dessutom verkstad plus annat avtalsområde, i huvudsak övriga avtalsområden utom järnbruk. De "rena" järnbruksavdelningarna är 17 till antalet medan övriga avtalsområden utan samtidig verkstadsrepresentation representeras av 3 avdelningar.

För klubbarnas representation till informationskonferens fördelar sig i absoluta tal verkstad, järn och övriga avtalsområden på resp. 134, 29 och 15 klubbar.

Tabellen visar i övrigt, att det ideala kommunikationsmönstret är i procent relativt jämnt fördelat på de större avtalsområdena.

En närmare granskning av materialet har visat att andra avtalsområden, än verkstad och järn, tillsammans i sig också inrymmer några avtalsområden med enbart icke-idealt kommunikationsmönster. Så är fallet i avdelningarna för ett mindre avtalsområde vid samtliga förhandlingsfaser och för ett annat, likaså mindre, under förhandlingarna. På samma sätt har i delpopulationen klubbar ett avtalsområde under "övriga" avtalsområden uppvisat ett icke-idealt kommunikationsmönster inför förhandlingarna.

12.12 Mötesinformation

Föreliggande kapitel studerar frågan om kommunikationsmönster och informationstyp. Förhållandet innebär, att kommunikationsmönster här betraktats som oberoende variabel till ett flertal variabler som berör kommunikationsprocessens innehållsmässiga sida i förbundet vid centrala avtalssammanhang.

De beroende variabler som behandlas i det följande är vid varje fas av förhandlingarna i avdelningar och klubbar: avtalsinformation avseende central (L0) karaktär och/eller branschkaraktär, branschinformationens karaktär med avseende på olika avtalsområden, information om förhandlingsmetod, "informationsöverspridning" samt frågan om centrala funktionärsbesök på lokal nivå i organisationen med anledning av central avtalsrörelse.

Det bör påpekas, då det icke varit möjligt att behandla kommunikationsprocessen vid en specifik avtalsrörelse, att frågan om informationens innehåll i den studerade kommunikationsprocessen behandlas på ett konsekvent sätt. Av nödvändighet har nämligen frågan om vad som närmare kan sägas utgöra en central (L0) förhandlingsinformation och branschförhandlingsinformation fått överlämnas till respektive IP för avgörande. Det kan dock förutsättas att respektive IP här, genom sin speciella ställning som ordförande, har och haft en tämligen initierad och likartad syn på vad som utgör central-resp. branschinformation. I inledningen till intervjufrågorna underströks också som en allmän ingress, att

de centrala eller samordnade förhandlingarna gällde frågor av mera övergripande karaktär. Exempel: Löneuttag, avvägningen mellan låglönesatsning - generell satsning - sociala frågor, specialfrågor som förbundet önskat lösa centralt etc. med branschförhandlingarna reglerat förhållanden direkt i kollektivavtalen. (Jfr . del 2)

Tabell 33. Kommunikationsmönster och typ av avtalsinformation inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.

Huvudsaklig typ av avtalsinformation	Kommunikationsmönster					
	Avdelningar			Klubbar		
	Idealt	Icke-idealt	Okod.	Idealt	Icke-idealt	Okod.
Central(L0) karaktär.	8	13	7	9	4	0
Branschkaraktär.	12	17	0	23	37	25
Central- och branschkaraktär.	74	61	13	61	55	25
Förhållandet växlar med avtalsrörelserna.	2	7	7	4	1	25
Okod.	4	2	73	4	3	25
S:a	100	100	100	100	100	100
N	(50)	(88)	(15)	(56)	(99)	(8)

I tabell 33 har frågan om kommunikationsmönster och typ av avtalsinformation inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar gjorts till föremål för analysning.

I båda enkätformulären ställdes en fråga angående ka-

raktären på den avtalsinformation som delgavs mötet. Frågan, som inpassats i anslutning till frågan om rapportering och dess form, hade följande lydelse: Vilken slags avtalsinformation består vanligen denna rapportering till mötet av inför avtalsrörelserna? Information avsåg för avdelningarnas del från avtalsrådet och för klubbarnas vidkommande från informationskonferens. Svartalternativen som delgavs var följande: Vanligen i huvudsak av central (LO) förhandlingskaraktär, Vanligen i huvudsak av branschförhandlingskaraktär, Vanligen både av central (LO) förhandlingskaraktär och branschförhandlingskaraktär samt Är helt omöjligt att på denna punkt tala om ett mera allmänt mönster enligt ovan då förhållandena växlar från avtalsrörelse till avtalsrörelse.

Svarsutfallen visar, att i varje icke-blockerat kommunikationsmönster majoriteten avdelningar i procent valt alternativet central (LO) karaktär och branschkaraktär. Störst är procentsiffran i ideala avdelningar med 74 procent.

I klubbmaterialet framträder samma förhållande för informationskonferensernas vidkommande.

Tabell 34. Kommunikationsmönster och typ av avtalsinformation under de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.

Huvudsaklig typ av avtalsinformation	Kommunikationsmönster		
	Idealt	Icke-idealt	Okod.
Central (L0) karaktär.	8	12	0
Branschkaraktär.	0	21	0
Central och branschkaraktär.	92	59	18
Förhållandet växlar med avtalsrörelserna.	0	8	0
Okod.	0	0	82
S:a	100	100	100
N	(38)	(73)	(11)

Tabell 34 har studerat samma förhållande som tabell 33, men med den skillnaden att tidsdimensionen avser typ av avtalsinformation under de centrala avtalsrörelserna i förbundets avdelningar.

Tabellen visar, att i princip samma utfall kan avläsas i denna tabell som i tabellen avseende typ av avtalsinformation inför förhandlingarna. En fullständig avtalsinformation innefattande både central (L0) karaktär och branschkaraktär är sålunda den förhållandevis vanligaste informationstypen i varje kommunikationsmönster, där den största andelen uppnås med hela 92 procent i öppna - aktiva avdelningar.

Tabell 35. Kommunikationsmönster och typ av avtalsinformation efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.

Utöver bransch- information <u>också</u> en me- ra uttömmande information och kommentar av den centra- la uppgörel- sen	Kommunikationsmönster					
	Avdelningar			Klubbar		
	Idealt	Icke-idealt	0-	Idealt	Icke-idealt	0-
			kod.			kod.
Alltid eller nästan alltid.	96	81	46	83	73	46
Aldrig eller sällan.	4	16	0	17	18	0
Okod.	0	4	55	0	9	55
S:a	100	100	100	100	100	100
N	(52)	(103)	(11)	(54)	(100)	(11)

På samma sätt har i tabell 35 frågan om kommunikationsmönster och typ av avtalsinformation efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar undersökts.

Frågan avsåg här, om i mötesrapportering efter branschförhandlingarnas avslutning vanligen också ingick en mera uttömmande information och kommentar av den centrala uppgörelsen än den som branschinformationen föranledde. Det bör påpekas, att måttet är tämligen allmänt hållet och därför sannolikt kommit att avse för förbundet mer relevanta informationsdelar av den centrala uppgörelsen än en mera uttömmande redovisning av densamma.

Tabellen ger vid handen, att dylik information alltid eller nästan alltid erhålles i flertalet kommunikationsmönster i avdelningar och åter med en relativ övervikt för öppna - aktiva avdelningar.

Studerars klubbmaterial ur samma aspekt framträder ett liknande förhållande.

I samband med frågorna i enkätformuläret angående typ av avtalsinformation ställdes vid samtliga tre tidpunkter en följdfråga avsedd att närmare belysa branschinformationens karaktär i avdelningarna. Följdfrågan gällde om informationen av branscht typ inrymde information till alla eller de flesta av en avdelnings avtalsområden eller enbart det största. Frågan var avsedd att på detta sätt bl.a. belysa hur representationssystemet till avtalsrådet fungerade på lokal nivå avseende rapporteringens kvalitativa egenskaper, d.v.s. om rapporteringen relaterades till det avtalsområde som innefattade en majoritet av medlemmarna i avdelningen eller också minoritetsgrupper.

De följande tre tabellerna 36, 37 och 38 visar, att i strängt taget samtliga kommunikationsmönster, oavsett vilken tidsfas som studeras av avtalsrörelsen, alternativet "alla eller de flesta avtalsområden" erhåller en övervägande andel.

Ett samband kan också spåras i tabellerna så att slutna - aktiva och slutna - passiva avdelningar i förhållandevis mindre utsträckning erhåller en branschinforma-

tion avseende enbart det största avtalsområdet än öppna - aktiva och öppna - passiva. D.v.s. avdelningar med en personlig branschrapportering erhåller, som väntat, i förhållandevis större grad branschinformation gällande enbart det största avtalsområdet än avdelningar med skriftlig rapportering.

Tabell 36. Kommunikationsmönster och branschinformationens karaktär inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar (kodifierade).

Kommunikationsmönster							
Branschinformationens karaktär med avseende på avdelningens avtals- områden	Ö-a	Ö-p	S-a	S-p	B	V	Okod.
Avser alla eller de flesta avtalsområden.	54	58	93	71	0	100	100
Avser enbart det största avtalsområdet.	47	42	7	29	0	0	0
S:a	100	100	100	100	0	100	100
N	(43)	(33)	(14)	(17)	(0)	(1)	(2)

Tabell 37. Kommunikationsmönster och branschinformationens karaktär under de centrala avtalsrörelserna i avdelningar (kodifierade).

Kommunikationsmönster							
Branschinformationens karaktär med avseende på avdelningens avtals- områden	Ö-a	Ö-p	S-a	S-p	B	V	Okod.
Avser alla eller de flesta avtalsområden.	67	56	100	82	0	50	100
Avser enbart det största avtalsområdet.	33	44	0	18	0	50	0
S:a	100	100	100	100	0	100	100
N	(33)	(25)	(6)	(17)	(0)	(2)	(2)

Tabell 38. Kommunikationsmönster och branschinformationens karaktär efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.

Kommunikationsmönster							
Branschinformationens karaktär med avseende på avdelningens avtalsområden	Ö-a	Ö-p	S-a	S-p	B	V	Okod.
Avser alla eller de flesta avtalsområden.	56	32	78	68	0	50	27
Avser enbart det största avtalsområdet.	29	21	13	16	0	0	0
Okod.	15	47	9	16	100	50	73
S:a	100	100	100	100	100	100	100
N	(52)	(47)	(23)	(31)	(34)	(2)	(11)

En grundläggande fråga för hela förhandlingssystemets sätt att fungera på LO-sidan är problemet om val av förhandlingsmetod i en avtalsrörelse.

För att utröna i vilken utsträckning avdelningsmöten och klubbmöten informeras i denna fråga ställdes i undersökningen följande konkreta fråga i anslutning till mötesrapporteringen inför förhandlingarna: Ingår vanligen i denna mötesrapportering information om för tillfället avsedd förhandlingsmetod? (d.v.s. det lämpliga i att välja samordnade kontra "rena" förbundsförhandlingar).

Tabell 39 visar, att så är fallet i avgörande utsträckning i både avdelningar och klubbar. Tabellen understryker också åter, att ett samband föreligger så att ideala avdelningar och klubbar i förhållandevis större utsträckning än andra icke-blockerade alltid eller nästan alltid erhåller dylik information.

Tabell 39. Kommunikationsmönster och information om förhandlingsmetod inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.

Informa- tion om för- handlings- metod	Avdelningar			Klubbar		
	Idealt	Icke-idealt	O- kod.	Idealt	Icke-idealt	O- kod.
Alltid eller nästan all- tid.	90	69	20	75	62	36
Aldrig eller sällan.	6	24	7	23	28	13
Okod.	4	7	73	2	10	50
S:a	100	100	100	100	100	100
N	(50)	(88)	(15)	(56)	(99)	(8)

I tabell 40 har en annan sida av informationsverksamheten till avdelningar och klubbar studerats. Kommunikationsmönster i avdelningar och klubbar visavi avtalsråd resp. informationskonferenser har här genom en frågeställning undersökts i vilken utsträckning det förekommer en "överspridning" av information till speciellt öppna avdelningar från informationskonferenser och till öppna klubbar från avtalsrådets sammanträden.

Frågan som ställdes, med variation i tidsdimensionen, gällde i avdelningsformuläret hur vanlig företeelsen i avdelningen var, att avdelningens möte av ombud delgavs rapport från informationskonferensernas sammanträden, medan klubbformuläret undersökte samma förhållande men visavi avtalsrådet. Utfallet avseende fasen inför avtalsrörelserna redovisas i tabell 40 nedan.

Tabellen indikerar, att förbundets öppna avdelningar till avtalsrådet i betydligt större utsträckning också erhåller informationskonferensinformation än saknar sådan. Ett samband kan också noteras bland avdelningarna så att det öppet - passiva kommunikationsmönstret i förhållandevis mindre utsträckning erhåller denna personliga information än det öppet - aktiva.

Samma förhållande är för handen i klubbmaterial. Öppna - passiva klubbar delges sålunda i förhållandevis mindre grad avtalsrådsinformation än öppna - aktiva.

Vid en jämförelse mellan avdelningspopulationen och klubbpopulationen kan det dessutom framhållas, att andelen öppna avdelningar genomgående procentuellt sett i högre utsträckning erhåller informationskonferensinformation än öppna klubbar erhåller avtalsrådsinformation inför en central avtalsrörelse.

Tabell 40. Kommunikationsmönster och informationskonferens- resp. avtalsrådsinformation i öppna avdelningar och klubbar inför de centrala avtalsrörelserna (kodifierade).

Kommunikationsmönster		
Informationskonferens- information	Avdelningar	
	Ö-a	Ö-p
Alltid eller nästan alltid	72	57
Aldrig eller sällan	20	39
Okod.	8	5
S:a	100	100
N	(50)	(44)
Avtalsrådsinformation	Klubbar	
	Ö-a	Ö-p
Alltid eller nästan alltid	54	31
Aldrig eller sällan	45	63
Okod.	2	6
S:a	100	100
N	(56)	(87)

I tabell 41 har samma förhållande gjorts till föremål för undersökning avseende klubbarnas totala frekvens av delgiven avtalsrådsinformation på mötet under de centrala avtalsrörelserna.

Tabellen informerar om, att denna rapportering är mer ovanlig än vanlig. 63 procent av klubbarna har uppgivit sig aldrig eller sällan erhålla dylik information, medan 28 procent besvarat frågan jakande.

Tabell 41. Avtalsrådsinformation under de centrala avtalsrörelserna i klubbar.

Avtalsrådsinformation	Andel
Alltid eller nästan alltid	28
Aldrig eller sällan	63
Okod.	10
Samtliga	100 (179)

Tabell 42 har så belyst det behandlade fenomenet avseende tiden efter branschförhandlingarnas avslutning. Tabellen behandlar alltså frågan om kommunikationsmönster och informationskonferens - resp. avtalsrådsinformation efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.

Utfallet i tabellen överensstämmer i princip med de iakttagelser som kunde göras i tabell 40 tidigare, som studerade förberedelsefasen av avtalsrörelsen. Sålunda erhåller åter öppna avdelningar procentuellt sett i betydande större utsträckning också informationskonferensinformation än icke. På nytt föreligger också ett samband så att öppna - passiva avdelningar i förhållandevis större utsträckning icke delges dylik information än öppna - aktiva.

Ett svagare men likartat samband återfinns i klubbmaterialet då öppna - aktiva klubbar relativt sett i högre grad erhåller avtalsrådsinformation än öppna - passiva.

Vid en jämförelse mellan populationerna bekräftas ock-

så, precis som inför förhandlingarna, att öppna klubbar förhållandevis sett i mindre grad delges avtalsrådsinformation än öppna avdelningar delges informationskonferensinformation.

Tabell 42. Kommunikationsmönster och informationskonferens-resp. avtalsrådsinformation i öppna avdelningar och klubbar efter de centrala avtalsrörelserna (kodifierade).

	Kommunikationsmönster	
	Avdelningar	
Informationskonferensinformation	Ö-a	Ö-p
Alltid eller nästan alltid	81	64
Aldrig eller sällan	19	32
Okod.	0	4
S:a	100 (52)	100 (47)
Avtalsrådsinformation	Klubbar	
	Ö-a	Ö-p
Alltid eller nästan alltid	48	45
Aldrig eller sällan	43	52
Okod.	9	4
S:a	100	100
N	(54)	(85)

I ett par avslutande tabeller har frågan om kommunikationsmönster och funktionärsbesök i avdelningar i samband med de centrala avtalsrörelserna undersökts.

I avdelningsformuläret ställdes följande fråga: Har avdelningsmötet vid något tillfälle under 1970-talet besökts av förbundsfunktionär i förberedelsefasen av

en avtalsrörelse och i detta sammanhang diskuterat förhandlingsförslag? En analog fråga ställdes på annan plats i enkäten där tidsdimensionen varierades till att gälla efter förhandlingarnas avslutning och diskussion över förhandlingsresultaten. Utfallen på frågorna redovisas i tabellerna 43 och 44 nedan.

Tabellerna ger vid handen, att flertalet avdelningar icke besökts av central ombudsman i detta syfte både vad beträffar tiden före och efter förhandlingarna. Förhållandet är dock överlag något mindre ovanligt efter förhandlingarna, då den relativa nej-delen avtar och ersätts med en lägre procentsats.

Tabellerna ger vidare besked om, att ett intressant samband kan avläsas i siffermaterialet. Både inför och efter förhandlingarna är sålunda öppna avdelningar i förhållandevis större utsträckning också öppna genom funktionärsbesök från förbundet än redan slutna eller blockerade.

Tabell 43. Kommunikationsmönster och funktionärsbesök inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.

Avdelningsmötet har besökts av förbunds- funktionär under 1970-talet	Kommunikationsmönster						
	Ö-a	Ö-p	S-a	S-p	B	V	Okod.
Ja	32	36	6	8	0	0	33
Nej	64	57	88	92	96	100	60
Okod.	4	7	6	0	4	0	7
S:a	100	100	100	100	100	100	100
N	(50)	(44)	(16)	(25)	(47)	(3)	(15)

Tabell 44. Kommunikationsmönster och funktionärsbesök efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.

Kommunikationsmönster							
Avdelningsmötet har besökts av förbunds- funktionär under 1970-talet	Ö-a	Ö-p	S-a	S-p	B	V	Okod.
Ja	52	55	17	7	15	0	36
Nej	44	40	83	94	82	100	46
Okod.	4	4	0	0	3	0	18
S:a	100	100	100	100	100	100	100
N	(52)	(47)	(23)	(31)	(34)	(2)	(11)

SAMMANFATTNING

Föreliggande avsnitt har genom en enkätundersökning studerat styrelseformernas reella fungerande i organisationen vid centrala avtalssammanhang.

I anslutning till föregående avsnitt (del 3) har en demokratimodell extraherats för studiet av den fackliga demokratin i förbundet.

En ansats har valts som inneburit, att organisationens lokala enheter i avdelningsmötet och klubbmötet undersökts visavi avtalsråd resp. informationskonferenser på central förbunds nivå i en ömsesidig kommunikationsprocess.

Frågan om förutsättningarna för ett förverkligande av medlemmarnas fria vilja i förbundets förhandlingspolitik har ansetts avhängig de tre deltagandevärdena mötesaktivitet, mötesintresse och mötesinformation.

Datan för att beskriva och försöka förklara egenskaper i denna kommunikationsprocess har inhämtats genom ett enkätformulär, som utsänts till samtliga avdelningar och den största klubben i varje avdelning. En totalpopulation och en delpopulation har därmed, efter ett helt minimalt bortfall, erhållits på 200 resp. 179 organisationsenheter.

Undersökningsresultaten har redovisats så att mötet utgjort analysenhet till vilket ett flertal kommunikationsmönster konstruerats.

Dispositionen av undersökningen har genomförts på det sättet, att kommunikationsmönster betraktats som ett uttryck för aktivitetsvariabeln. Mot denna har olika bakgrundsfaktorer därefter ställts för att beskriva och förklara skillnader i aktivitet, medan ett tredje kapitel studerat kommunikationsmönster på informationsvariabeln. Förfaringssättet har varit analogt både i avdelnings- och klubbpopulationen och analytiskt avsett tidpunkterna inför, under och efter de centrala avtalsrörelserna, innefattande både de samordnade och branschmässiga förhandlingarna.

Följande kommunikationsmönster har formulerats för resultatredovisningen:

- | | |
|-------------------|--|
| Öppet - aktivt, | då mera regelbunden mötesrapportering föreligger genom personlig kanal samt debatt föreligger |
| Öppet - passivt, | då mera regelbunden mötesrapportering föreligger genom personlig kanal men debatt saknas. |
| Slutet - aktivt, | då mera regelbunden mötesrapportering föreligger genom skriftlig kanal samt debatt föreligger. |
| Slutet - passivt, | då mera regelbunden mötesrapportering föreligger genom skriftlig kanal men debatt saknas. |

Blockerat,	då mera regelbunden mötesrapportering saknas.
Varierat,	då mötesrapportering föreligger men variation i kanal och/eller debatt föreligger över tiden.
Okodifierat,	ett eller flera okodifierade värden för rapportering, kanal, debatt.

En dikotomisering har därtill företagits så att ett öppet - aktivt kommunikationsmönster i enlighet med demokratimodellen benämnts "idealt" kommunikationsmönster medan övriga tillsammans, utom det okodifierade, betecknats "icke - idealt" i analytiskt avseende.

Studiet av aktivitetsvariabeln har visat, att en minoritet av förbundets avdelningar och klubbar inför, under och efter förhandlingarna uppvisat ett idealt kommunikationsmönster. Inför de centrala avtalsrörelserna har 25 procent av avdelningarna och 31 procent av de undersökta klubbarna kunnat tillskrivas denna beteckning. Under förhandlingarna är siffran 19 procent för avdelningarna och efter förhandlingarna 26 resp. 30 procent för avdelningar och klubbar.

En mera detaljerad analys har också givit vid handen, att den personliga rapportering som sker till mötet i huvudsak är av direkt slag genom resp. ombud och att den debatt som eventuellt åtföljer rapporteringen nästan uteslutande saknar oppositionella inslag.

En statistisk deskription har visat, att det ideala och icke-ideala kommunikationsmönstret både i avdelningar och klubbar oavsett förhandlingsfas avviker i olika bakgrundsfaktorer: Större organisationsenheter är i förhållandevis högre grad ideala i sin kommunikation än mindre. En hög mötesfrekvens åtföljes relativt sett i högre grad av det ideala kommunikationsmönstret än en låg. Mötesnärvaron, som för övrigt tycks framstå som mycket måttlig vid centrala avtalssammanhang men med en viss ökning efter förhandlingarna, är i förhållandevis större utsträckning låg i det ideala kommunikationsmönstret än hög. Förekomsten av representantkap och avdelningsfunktionär ger vidare ett i förhållandevis större utsträckning idealt kommunikationsmönster än avsaknaden av dessa egenskaper. På samma sätt föreligger ett starkt positivt samband mellan egen lokal representation till central nivå och idealt kommunikationsmönster för en avdelning och klubb. I ett flertal andra avseenden är däremot homogeniteten tämligen hög i förbundet. Så är fallet vad beträffar avtalstyp, kön, organisationsgrad, lokal politisk styrelsemajoritet och i frågan om avdelningars och klubbars representation på avtalsområden.

Vad frågan kommunikationsmönster och informationsvariabeln angår framträder det förhållandet, att olikheter också framträder mellan det ideala och icke-ideala kommunikationsmönstret i avdelningar och klubbar oavsett förhandlingsfas.

Ideala kommunikationsenheter är sålunda överlag förhållandevis något bättre informerade än icke-ideala med avseende på både central (LO)-och branschinformation vid en central avtalsrörelse. Förhållandet är dock, men som väntat, sådant i frågan om branschinformationens karaktär med avseende på avdelningarnas avtalsområden, att öppna avdelningar i förhållandevis mindre utsträckning än slutna har en på avtalsområden mera allsidig informationsverksamhet. I den angelägna frågan om information om förhandlingsmetod inför förhandlingarna är på nytt situationen sådan, att ideala organisationsenheter i relativt större utsträckning erhåller dylik information än icke-ideala. Det är också så, att öppna-aktiva avdelningar och klubbar i förhållandevis större grad erhåller en "överspridd" information från informationskonferenser resp. avtalsråd än öppna - slutna enheter. Samma principiella förhållande är vid handen i fråga om centrala funktionärsbesök på avdelningsnivå vid avtalsrörelserna: öppna avdelningar bevistas i förhållandevis högre utsträckning än slutna av förbundets funktionärer både inför och efter förhandlingarna.

Del 5 AVSLUTNING

13.1 Den fackliga demokratin vid centrala avtalsrörelser

Frågeställningar.

Föreliggande avsnitt utgör en sammanfattande redovisning och diskussion av avhandlingens teoretiska premisser och empiriska resultat.

Avsnittet har disponerats på det sättet, att inledningsvis rekapituleras avhandlingens frågeställningar och besvaras enligt framkomna resultat, varefter frågan förs över till tolkningen av dessa data ur en facklig demokratiaspekt med samtidig anknytning till analog forskning i disciplinen.

I avhandlingens inledning uppställdes följande två frågeställningar för besvarande:

1. Hur har man i förbundet, och under vilken debatt, i styrelseformernas formella fungerande försökt skapa förutsättningar för effektivitet i extern verkställighet och intern medlemsdemokrati sedan den centrala förhandlingsmetoden konsekvent började tillämpas 1956?
2. Hur fungerar den ömsesidiga kommunikationsprocessen mellan förbundets lokala organisation och de centrala förbundsorganen vid förbundsförhandlingar - med samordning?

Slutsatser.

Frågeställning nummer ett har besvarats på det sättet, att genom hänvisning till den centrala förhandlingsme-

toden en formell koncentrerings och centralisering av organisationens styrelseformer kunnat iakttas, men att parallellt över tiden en dekoncentrerings eftersträvats i samma styrelseformers fungerande, både formellt men i synnerhet informellt.

Denna utveckling, som i organisationen försiggått utan större konstitutionell debatt, med undantag av en oppositionell minoritet "veto-rätt motståndare", har beskrivits som en balans i eftersträvandet av de båda samvarierade demokratiaspekterna: effektivitet i extern verkställighet resp. intern demokrati i förbundet.

Frågeställning nummer två har anknytit till denna demokratiuppfattning genom att aktörsfaktorn studerats i den kommunikationsprocess som den informella ömsesidiga relationen mellan lokal och central nivå bildar i förbundet.

Ansatsen har varit sådan, att avdelningsmötet och klubbmötet utgjort analysenhet för olika variabler av kommunikationsprocessen.

Frågeställningen har kunnat besvaras på det sättet, att bl.a. en minoritet av förbundets lokala enheter deltar på ett ömsesidigt sätt i denna kommunikationsprocess vid förhandlingarna, och att dessa organisationsenheter besitter vissa yttre strukturella och kvalitativa egenskaper som skiljer dem från övriga avdelningar och klubbar.

Det bör i detta sammanhang betonas, att avdelningarna utgjort en totalpopulation, medan klubbmaterialiet endast bildat en delpopulation.

Framställningen avser fortsättningsvis att låta svaren på dessa båda frågeställningar bilda utgångspunkt för en avslutande diskussion om den fackliga demokratins fungerande i Svenska Metallindustriarbetareförbundet i den situation som en central avtalsrörelse utgör.

Jämförelse med tidigare forskning.

Tidigare statsvetenskaplig och sociologisk forskning över demokratin i svensk fackföreningsrörelse har, som påvisats i avhandlingens inledning, haft en gemensam konklusion: Brister har i större eller mindre utsträckning påvisats i den interna demokratins sätt att fungera.

Westerståhl påpekade 1945 de två kritiska punkterna i den fackliga demokratins sätt att verka som en dominerande ledning och passiva medlemmar utgjorde. Lindblad konstaterade 1960 vad beträffade Kommunalarbetareförbundet, att organisationen i sin verksamhet avvek från vad som vanligen ansågs utgöra demokratiska former. På samma sätt kunde Kjell Eriksson 1973 karaktärisera den interna fackliga demokratins sätt att fungera i Gruvindustriarbetareförbundet som behäftad med klara svagheter i intresseartikulerings- och intresseaggregeringsprocesserna.

Föreliggande undersökning av Metallindustriarbetareförbundets nuvarande verksamhet, i den specifika situation som den interna kommunikationsfrågan utgör vid centrala avtalssammanhang, kan tolkas på ett principiellt likartat sätt.

Kommunikationsprocessen vid en central avtalsrörelse i förbundet synes, från den demokratisyn som föreligger i organisationen och vilken angår den informella kommunikationen, vara behäftad med brister: En minoritet avdelningar och klubbar deltar på ett idealt sätt i denna kommunikationsprocess visavi förbundet både inför, under och efter en central avtalsrörelse, då frågan avsett personlig mötesrapportering och facklig debatt - en debatt som för övrigt i praktiken icke utgör en alternativ linje till den av de centrala förhandlingsorganen officiellt förespråkade.

En närmare analys har påvisat, att dessa ideala organisationsenheter inte bara skiljer sig från andra avdelningar och klubbar vad beträffar aktivitet utan också i frågan om olika bakgrundsfaktorer. Den empiriska delen i avhandlingen har sålunda i princip gett för handen, att ideala avdelnings- och klubbmöten i förhållandevis större utsträckning i förbundet är: större organisationsenheter, med högre mötesfrekvens, med lägre mötesnärvaro, med anställd lokal funktionär och med representation på central förbunds nivå, än motsatsen. Vidare har ett visst samband iakttagits så att ideala enheter i relativt högre grad än andra erhåller en full-

god avtalsinformation avseende t.ex. både central (LO)- och branschinformation.

Olikheterna i den interna kommunikationsprocessens sätt att fungera i förbundet mellan de lokala organisationsenheternas möte och central förbunds nivå kan tolkas enligt följande: Höggradiga lokala organisationsresurser producerar i förhållandevis större utsträckning ett idealt kommunikationsmönster än avsaknaden av dessa resurser. Detta kommunikationsmönster påverkar i sin tur kommunikationens innehållsmässiga sida i positiv riktning.

Undersökningens slutsatser för frågan om den interna fackliga demokratin i förbundet låter sig inledningsvis belysas med analoga data från Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Ingemar Lindblad konstaterar i en sammanfattande kommentar över Svenska Kommunalarbetareförbundets verksamhet på det lokala planet, att frågan om den fackliga demokratins fungerande på denna nivå är direkt avhängig problemet om fackföreningsstorlek i medlemmar: "De stora avdelningarna tycks vara i ett mera fördelaktigt läge i två avseenden: De har bättre resurser och de erbjuder ett forum för facklig debatt. Deras mötesverksamhet är livlig, sektioner och särskilda grupper bereds tillfälle att diskutera sina problem, och arrangemang av icke-facklig art anordnas ofta. Ordförandena och de andra ledarna har inom de stora avdelningarna förvärvat vidsträckt erfarenhet och äger omfattande kunskaper

per om hur förbundet arbetar och de är därför väl skickade att bistå medlemmarna. Bland de aktiva försiggår ständigt diskussioner, där skilda meningar bryts och där en regelbunden kritik av ledningen förekommer ... Nackdelarna med stora avdelningar gäller främst medlemmarnas aktivitet och kontakt med ledningen. Ju större en avdelning blir, desto mindre andel av medlemmarna söker sig till mötena och blir i tillfälle att delta i val och andra beslut..... De minsta avdelningarna hålls däremot samman av den personliga bekantskapen mellan flertalet medlemmar, och till de anspråkslösa sammanträdena kommer nästan alla. Fackföreningen är för medlemmarna i de små avdelningarna inte en avlägsen och opersonlig institution, utan bildar en kamratkrets som sammanfaller med arbetsplatsens krets".¹⁾

Lindblads framställning över den lokala verksamheten i Kommunalarbetareförbundet synes alltså äga direkt relevans och överförbarhet till förhållandena i Metallindustriarbetareförbundet i den speciella situation som en central avtalsrörelse utgör vad beträffar den ömsesidiga relationen lokal - central förbunds nivå.

Lindblads beskrivning av olikheter i större och mindre avdelningars mötesverksamhet sammanfaller väl med denna undersöknings påvisade skillnader i idealt och icke-idealt kommunikationsmönster: större lokala organisationsresurser och en låg mötesnärvaro ger i för-

1) Lindblad s. 290 f.

hållandevis större utsträckning än motsatsen ett idealt kommunikationsmönster och detta kommunikationsmönster producerar i förhållandevis större utsträckning en fullgod avtalsinformation än det icke - ideala kommunikationsmönstret.

Hur detta förhållande skall tolkas med avseende på den fackliga demokratins sätt att fungera i frågan om åsiktsöverensstämmelsen i förbundet vid centrala avtalssammanhang låter sig diskuteras närmare.

Debatt över den fackliga demokratin.

I avhandlingens inledande avsnitt framhölls, att i princip tre konkurrerande uppfattningar kunde urskiljas i den allmänna debatten om hur den fackliga demokratin fungerade vid centrala förhandlingssammanhang.

En mera optimistisk syn gjorde gällande, att en avtalsrörelse kunde ses som en slags integrationsprocess där den fackliga ledningen och medlemmarna så småningom efter förhandlingarnas succesiva utveckling bringades stå på samma linje. En mera pessimistisk uppfattning gjorde gällande motsatsen: Den starka centralismen inom fackföreningsrörelsen i allmänhet omöjliggjorde ett meningsfullt deltagande från medlemmarnas sida, varför även en avtalsförhandling kunde betraktas som en verksamhet reserverad för i huvudsak de fackliga ombudsmännen. En tredje åsikt specificerade frågan till att gälla skillnaden mellan centrala och lokala förhandlingar och menade sig i det senare fallet kunna tala

om en beslutsprocess av mera demokratisk karaktär. Utmärkande för denna tredje uppfattning var ett mer eller mindre öppet accepterande av centralismen på central förhandlingsnivå på grundval av de förtjänster denna ordning hade för ett förhandlingsmässigt effektivitetsvärde.

Kan den optimistiska integrationsuppfattningen upprätthållas efter en empirisk prövning av frågan, eller hur skall den överhuvudtaget tolkas?

Formuleringen "lyssna till rörelsen" är ett allmänt vedertaget och välkänt begrepp i detta sammanhang. Med samma tillit denna formulering uttalas av fackföreningsrörelsens ledande personer med samma otillit bemöts formuleringen av fackföreningsrörelsens kritiker.

Svaret på frågan är givetvis avhängigt vad som lägges i detta begrepp. Begreppet "rörelse" tolkas antagligen på två helt skilda sätt i debatten och har förmodligen till sist att göra med en ofta icke uttalad motsättning i tolkningen av begreppet facklig demokrati.

Föreliggande undersökning kan lämpligen tjäna som underlag för närmare belysning av problematiken. Frågan har här undersökts med anknytning till Lasswells s.k. formel d.v.s., vem säger vad, till vem, genom vilka kanaler, i vilken situation och med vilken effekt.

Den fackliga demokratin i förbundet.

Det påpekades ovan, att förhållandena i Svenska Metallindustriarbetareförbundet vid centrala avtalssammanhang

var sådant, att endast en minoritet av förbundets avdelningar och klubbar på ett idealt sätt kunde sägas delta i de olika faserna av en avtalsrörelse. Det konstaterades också, att större lokala organisationsresurser och en låg mötesnärvaro gav i förhållandevis större utsträckning än motsatsen ett sådant idealt kommunikationsmönster, och att detta kommunikationsmönster i förhållandevis större grad producerade fullgod avtalsinformation än det icke-ideala kommunikationsmönstret.

Undersökningen har dessutom påvisat, att dessa förhållanden gällde oavsett vilken fas av förhandlingarna som studerats. Denna omständighet medför, att det ideala kommunikationsmönstret vid varje enskild tidpunkt av förhandlingarna till största delen utgöres av avdelningar och klubbar som är ideala vid samtliga förhandlingsfaser, och att dessa avdelningar och klubbar också sedan uppvisar en speciell informationsverksamhet. Förhållandet synes angeläget att utreda, då det kan bli meningsfullt att här tala om en mera avgränsad aktivitetskärna i förbundets lokala struktur.

Notabelt för kommunikationsprocessens sätt att fungera var, att t.ex. andelen blockerade avdelningar var betydligt större under själva förhandlingarna än vid förhandlingarnas förberedelse och avslutning. Denna iakttagelse kan tolkas så, att en mera begränsad krets av avdelningar också har en kvalitativ särställning i förbundets beslutsprocess i avtalsfrågor genom sitt del-

tagande i den kommunikationsprocess som även avser tidpunkten under förhandlingarna med sitt speciella krav på ett i tid rationellt handläggande av förhandlingsbesluten. I tabell 45 har dessa ideala kommunikationsmönster över förhandlingsfaserna i avdelningar och klubbar upptagits till närmare granskning. I tabellen anges idealt kommunikationsmönster med beteckningen I och icke-idealt med beteckningen I-i.

Tabell 45. Ideala kommunikationsmönster över förhandlingsfaserna i avdelningar och klubbar.

Avdelningar							
Tidpunkt	Kommunikationsmönster						
Inför	I	I	I	I-i	I-i	I-i	I
Under	I	I	I-i	I-i	I	I	I-i
Efter	<u>I</u>	<u>I-i</u>	<u>I-i</u>	<u>I</u>	<u>I-i</u>	<u>I</u>	<u>I</u>
N	33	2	6	9	2	1	9
Klubbar							
Inför	I	I	I-i				
Efter	<u>I</u>	<u>I-i</u>	<u>I</u>				
N	38	18	16				
Avdelning och klubb							
Inför	I			I			
Under	I			-			
Efter	<u>I</u>			<u>I</u>			
N	16						

Tabell 45 visar, att av ideala avdelningar vid något tillfälle av förhandlingarna utgör avdelningar som är ideala vid samtliga förhandlingsfaser en klar majori-

tet med 33 enheter. Förhållandet är detsamma i klubbmaterialiet: flertalet, eller 38 klubbar är ideala både inför och efter förhandlingarna.

I tabellens nedre del har en redovisning också skett av antalet ideala avdelningar över förhandlingsfaserna med ett samtidigt beaktande av den största klubben i avdelningen och dess idealitet över förhandlingsfaserna. Uppskruvas kravet på ideal avdelning på detta sätt erhålls siffran 16 avdelningar.

Den fortsatta analysen har tagit fasta på de 33 avdelningar och 38 klubbar som har ett idealt kommunikationsmönster inför, under och efter förhandlingarna. I syfte att få närmare informationer om dessa enheters karaktär i förbundet har tabell 46 nedan konstruerats. Tabellen studerar medlemsrepresentation och absolut mötesdeltagande i dessa avdelningar och klubbar som helhet betraktade. Siffrorna över mötesdeltagande avser av ordförandena uppskattat "normalmötesdeltagande". Då det, som tidigare visats i undersökningen, finns skäl att betrakta "normalmötesdeltagandet" som nära nog sammanfallande med mötesdeltagandet vid en avtalsrörelse, kan siffrorna också användas för att belysa frågan om medlemmarnas mötesintresse vid förhandlingarna.

Tabell 46. Medlemsrepresentation och mötesdeltagare i avdelningar och klubbar med ideala kommunikationsmönster över förhandlingsfaserna.

	Ideala avdelningar	Ideala klubbar
S:a N	33	38
S:a Medlem.rep.	103174	49013
S:a Mötesdeltagare	1853	2098

Tabell 46 visar, att förbundets i avtalssammanhang ö-
ver förhandlingsfaserna ideala 33 avdelningar vid års-
skiftet 1973/1974 representerade tillsammans 103174
medlemmar eller c:a 25 procent av till förbundet an-
slutna medlemmar. Tabellen ger också vid handen, att
en summering av "normalmötesdeltagandets" storlek i
dessa avdelningar uppgick till c:a 2000 personer eller
under en procent förbundsmedlemmar. Motsvarande abso-
luta siffror var för klubbarna 49013 resp. c:a 2000
medlemmar.²⁾

Några allmänna slutsatser kan nu låta sig diskuteras
avseende frågan om den åsiktsöverensstämmelse som upp-
byggs mellan förbundets lokala och centrala organ vid
en central avtalsrörelse.

Det får för det första hållas för troligt, att de av-
delningsmöten och klubbmöten som uppvisar ett idealt
kommunikationsmönster visavi avtalsråd resp. informa-
tionskonferens också lyckas artikulera sin avtalsin-

2) I summa mötesdeltagare har icke medräknats repre-
sentantskapsledamöter.

formation till nämnda centrala förbundsorgan. Med stor sannolikhet borde så vara fallet i den kärna av lokala organisationsenheter som uppvisar ett idealt kommunikationsmönster över samtliga förhandlingsfaser. För dessa slutsatser talar, som undersökningen visat, att ideala avdelningar och klubbar i relativt större grad än andra erhåller en fullgod avtalsinformation gällande både central (LO)- och branschkaraktär oavsett förhandlingsfas.

Det bör vidare förhålla sig på det sättet, att de ideala avdelningar och klubbar som har de större lokala organisationsresurserna på ett mera avgörande sätt kan påverka den centrala aggregeringsprocessen. För detta antagande talar också det faktum i förbundet, att höggradiga lokala organisationsresurser i t.ex. medlems-tal och central representation i förhållandevis större utsträckning än motsatsen ger ett idealt kommunikationsmönster och därmed en relativt större homogenitet för dessa avdelningar och klubbar.

Förutsättningarna för en demokratisk beslutsprocess kan med andra ord antas vara för handen i den informella kommunikationsprocess som här studerats. Den avgörande frågan tycks däremot vara vems intressen som representeras i den åstadkomna åsiktsöverenstämmelsen.

Ett uppenbart problem i förbundet kan utan tvekan den mycket måttliga mötesnärvaron på lokal nivå antas utgöra. Undersökningen tyder alltså på, att en marginell

minoritet av förbundets medlemmar engageras i denna verksamhet under samtliga förhandlingsfaser. I den mån man kan tala om en viss ökning i mötesnärvaron från "normalmötesdeltagandet" är den dessutom vanligen för- lagd till tiden efter förhandlingarnas avslutning. Speciellt svårt tycks problemet vara då en lägre mötes- närvaro i förhållandevis större utsträckning än mot- satsen åtföljes av ett idealt kommunikationsmönster. En viktig fråga synes därför vara hur representativa dessa fåtaliga mötesbesökare är för förbundet som hel- het. För att belysa denna fråga kan ett par centrala iakttagelser framlyftas.

En undersökning av några centrala förhållanden i för- bundets sociologiska uppbyggnad har visat, att orga- nisationen i ett flertal viktiga fall kunnat betraktas som tämligen homogent. Dessa har berört avtalstyp, kön, organisationsgrad, lokal politisk styrelsemajori- tet samt avtalsområden. Betydande majoriteter medlem- mar sorterar sålunda under riksavtal, utgöres av män, är organiserade, har en socialdemokratisk avdelnings- och klubbstyrelse samt tillhör verkstadsindustrins av- talsområde. I dessa avseenden kan med andra ord person- representativiteten antas som varande i stort sett full- god i förbundet.

Det bör dock understrykas, att homogeniteten i förbun- det inte är större än att icke helt obetydliga minori- teter innefattas i dessa förhållanden. Undersökningen har indikerat, att dessa minoriteter inte utan svårig-

heter kan förväntas artikulera sina intressen. Mätt i antal enheter på lokal nivå har sålunda mycket få avdelningar och klubbar en majoritet medlemmar under lokalavtal och bestående av kvinnor. På samma sätt har för några mindre avtalsområden i förbundet uteslutande ett icke-idealt kommunikationsmönster uppvisats i avdelningar och klubbar.

Ytterligare en dimension av mötesdeltagandet berör frågan om riktningen på den opinionsbildning som sker i förbundet vid centrala avtalssammanhang. Undersökningen har för ideala avdelningar och klubbar konstaterat, att detta kommunikationsmönster innefattar både avtalsinformation från de centrala förbundsorganen och till samma organ, genom den mötesdebatt som föreligger grundad på rapportering. Angående debatten har dock påvisats, att den i helt avgörande utsträckning är av allmän karaktär och icke innefattar någon direkt opposition mot de från central nivå förelagda förhandlingslinjerna. Hur just detta förhållande skall tolkas synes vara direkt avgörande för hur väl den interna demokratin fungerar i organisationen.

Teorin angående sannolikheten för oligarki inom en organisation har bl.a. utgått från antaganden om faktorer som finns i alla större organisationer och egenskaper som kännetecknar organisationens medlemmar. I avhandlingens inledande avsnitt redovisades denna teori genom hänvisning till Lipsets välkända undersökning av det amerikanska typografförbundet: Större organisa-

tioner tvingas att utveckla en byråkratisk struktur där den fackliga ledningens kommunikationsmonopol, kunskapsmonopol och social status gör ett reellt medlemsinflytande illusoriskt i takt med byråkratiseringens tillväxt.

Problemet berör frågan om det som i den demokratiska teorin benämnts "false consensus" alternativt "the law of anticipated reactions".³⁾ Är det så, att den åsiktsöverensstämmelse som t.ex. uppbyggs i en facklig organisation i förhandlingsfrågor är "falsk" genom byråkratiens dominans över medlemmarna eller är det på det sättet, att byråkratin för att överleva på olika sätt tvingas föregripa även de passiva medlemmarnas intressen genom den kontrollpotential dessa medlemmar ytterst besitter?

För svenskt vidkommande har frågan diskuterats vid centrala avtalssammanhang med hänsyn tagen till den utåt sett dominerande ställning som de fackliga ledarna synes besitta i denna situation. Professor Nils Elvander har i sin bok "Intresseorganisationerna i dagens Sverige" formulerat förhållandet på följande sätt: "Vad som här bör betonas är att den demokratiska process som försiggår på LO-sidan före förhandlingarna synes fylla rimliga anspråk på omfattning och intensitet. Men det bör observeras att det i viss mån är fråga om en styrd opinionsbildning: Genom ledarnas tal och representantskapets uttalanden ges riktlinjer för avtalsrörelsen, och de medlemsopinioner som avviker alltför

3) Jfr. Levin: Folket och eliterna s. 106 ff.

mycket från dessa torde inte ha stora möjligheter att vinna beaktande".⁴⁾

Elvanders slutsatser är med rätta försiktigt formulerade. Frågan om "false consensus" - "anticipation" är empiriskt strängt taget omöjlig att besvara, då frågan om medlemmarnas "sanna intressen" är svår att fastställa. Båda hypoteserna kan vara lika riktiga. Problemet låter sig egentligen bara diskuteras på mer eller mindre säkra grunder.

I föreliggande undersökning över Svenska Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsorganisation kan omständigheter framlyftas som stödjer uppfattningen om styrd opinionsbildning. Avsaknaden av en lokal mötesdebatt med direkt alternativa synpunkter andra än dem de centrala förbundsorganen förespråkar i de resursrika ideala avdelningarna och klubbarna kan sålunda tolkas så, att en värderingsmässig allians föreligger i en större byråkrati som omöjliggör annan opinionsbildning. Förhållandet kan emellertid också vara det motsatta: Avsaknaden av opposition kan ses som en indikator på att förbundsledningen lyckats antecipera medlemmarnas opinioner, både fackliga och politiska, bl.a. genom samma avdelningars och klubbars resurser och därmed autonomi till de centrala förbundsorganen. Påpekas bör i detta sammanhang, att undersökningen i analytiskt syfte angett en distinktion mellan ett idealt och icke-idealt kommunikationsmönster. Det senare kommunikationsmönstrets sätt att fungera kan emellertid genom sina feed-

4) Elvander s. 119 f.

backeffekter tolkas så, att frånvaron av aktiv mötesdebatt också innebär ett funktionellt anteciperingsystem.

Frågan om den fackliga demokratin kan emellertid tillföras ytterligare en aspekt som gör problemet något mer nyanserat: Behovet av en byråkrati för att den fackliga organisationen i förhållande till sin motpart och det politiska systemet skall fungera på ett effektivt sätt.

Svenska forskare har, som avhandlingens tidigare analys av forskningsläget visat, mer eller mindre explicit behandlat frågan om den fackliga demokratin som bestående av två delaspekter: åsiktsöverensstämmelse mellan valda och väljare samt faktisk effektivitet i verkställighetsbesluten.

Westerståhl har formulerat förhållandet så, att kravet på intern demokrati måste vägas mot kravet på effektivitet utåt. Lindblad diskuterar denna fråga genom hänvisning till att en facklig organisations sätt att fungera inte direkt låter sig jämföras med förhållandena inom stat och kommun. Kjell Eriksson betraktar på samma sätt den fackliga demokratin som bestående av ett context innefattande också en viss miniminivå av effektivitet i organisationens verkställighet.

Problematiken i dagens förhandlingssystem har beskrivits väl av en annan svensk statsvetare: "Dilemmat för organisationerna ligger uppenbarligen i, att de inte har önskemålet om stort internt medlemsinflytande som

sin enda målsättning. Organisationerna har bildats, för att medlemmarna vill ha vissa krav på samhället tillgodosedda och det gäller här att kunna uppnå positiva resultat. En fackförening må vara aldrig så demokratisk uppbyggd: Kan den inte åstadkomma förbättringar i arbetsvillkoren, lär nog medlemmarnas entusiasm minska".⁵⁾

Föreliggande undersökning har påvisat, att den studerade organisationen i sina styrelseformers formella utvecklande också beaktat ett effektivitetsvärde och att frågan om den fackliga demokratin inte setts isolerad från en sådan delaspekt.

Den empiriska undersökningen av Svenska Metallindustriarbetareförbundets styrelseformer kan tolkas så, att den interna kommunikationsprocessen fungerar på ett sådant sätt att denna effektivitet har goda förutsättningar att förverkligas. Då förhållandet är sådant, att en minoritet av förbundets avdelningar och klubbar deltar på ett idealt sätt i den interna opinionsbildningen vid centrala avtalssammanhang, med tillika ett mycket begränsat mötesdeltagande av dessutom icke oppositionellt slag, och då dessa enheter samtidigt relativt sett i större utsträckning besitter lokala organisationsresurser än motsatsen, kan detta värderas på det sättet att den angivna förhandlingseffektiviteten underlättas.

Frågan om den fackliga demokratin fungerande i orga-

5) S-E Strand: Intresseorganisationer s. 26.

nisationen vid en central avtalsrörelse synes alltså vara något mera sammansatt än den aspekt av verksamheten som den interna kommunikationen i sig bildar. Även om den pessimistiska tolkningen upprätthålles om "false consensus" i den interna opinionsbildningen så kan alltså samma opinionsbildning sägas gynna förbundets verkställighet enligt vissa effektivitetsnormer. Endast om dessa normer tolkas på ett alternativt sätt kan i sällsynta fall uppfattningen deklarerats. Eller annorlunda uttryckt, för att anknyta till den allmänna samhällsdebatten i frågan: Uppfattningen om "rörelsen" som ett i sinnevärlden helt överksamt fenomen synes bara kunna upprätthållas om en annan åskådning antas för den svenska arbetsmarknadens nuvarande sätt att fungera i fackliga sammanhang.

Frågan om den fackliga demokratin kan dessutom sägas inrymma ytterligare en dimension som berör förhållandet mellan förhandlingarna på central och lokal nivå vid en avtalsrörelse, d.v.s. frågan om de lokala följd-förhandlingarna.

Är det så, som också gjorts gällande i samhällsdebatten, att ett förbund vars avtalssystem implicerar kontinuerliga lokala tillämpningsförhandlingar just i denna aspekt uppvisar en beslutsprocess som till sin karaktär är en helt annan än den centrala med avseende på demokratifrågan?

Frågeställningen synes i föreliggande undersökning vara av så central betydelse att en närmare utredning av

förhållandet är nödvändig.

En indikator på att medlemmarnas engagemang i Svenska Metallindustriarbetareförbundet är ett helt annat för de lokala än centrala förhandlingarna erhöles i enkätundersökningen, där klubbarnas ordföranden ombads försöka jämföra skillnaden i medlemsintresse och medlemsaktivitet mellan dessa två förhandlingsnivåer. Sålunda ställdes följande fråga i enkäten: Om man i klubben jämför medlemsintresse och medlemsaktivitet med avseende på centrala förhandlingsfrågor på LO- och förbunds-nivå med de lokala följdförhandlingsfrågorna, hur anser Du då i allmänhet att intresse och aktivitet är i klubben för de lokala följdförhandlingarna?

Utfallet har redovisats i tabell 47. Mot olika kommunikationsmönster i klubbarna inför de centrala avtalsrörelserna har ställts uppskattat medlemsintresse och medlemsaktivitet för de lokala följdförhandlingarna jämfört med de centrala.

Tabell 47. Kommunikationsmönster inför de centrala avtalsrörelserna och medlemsengagemang vid de lokala följdförhandlingarna jämfört med de centrala i klubbar.

Medlemsengagemang vid de lokala förhandlingar- na jämfört med de cen- trala	Kommunikationsmönster						
	Ö-a	Ö-p	S-a	S-p	B	V	Okod.
Större för de lokala	84	85	75	83	81	100	63
Ungefärligen likartat	16	12	25	17	19	0	25
Mindre för de lokala	0	4	0	0	0	0	13
Okod.	0	0	0	0	0	0	0
S:a	100	100	100	100	100	100	100
N	(56)	(87)	(4)	(6)	(16)	(2)	(8)

Tabellen ger vid handen en mycket central iakttagelse. Genomgående har intresset och aktiviteten hos medlemmarna sålunda helt övervägande ansetts som större för de lokala än centrala förhandlingsfrågorna. Alternativet "mindre för det lokala" saknas i det närmaste helt i materialet. Påtagligt är alltså, att något märkbart samband icke kan avläsas i tabellen. Det förhåller sig på det sättet, att oavsett en klubbs kommunikationsmönster visavi central nivå inför en avtalsrörelse så uppvisar klubben ett högt engagemang hos medlemmarna för de efterföljande lokala förhandlingarna.

Tabell 47 kan tolkas på det viset, att en mycket grundläggande distinktion måste införas i frågan om förbundets sätt att fungera som demokratisk institution vid centrala avtalssammanhang, då de lokala följdförhandlingarna icke bör betraktas fristående från förbundets centrala förhandlingsarbete.⁶⁾

Är det så, att kommunikationsprocessen mellan ledning och medlemmar i en verkstadsklubb med avseende på deltagandevärdena aktivitet, intresse och information för de lokala förhandlingarna är en annan än kommunikationsprocessen mellan samma medlemmar och ledning på central nivå i organisationen? Eller är det rent av så, att t.o.m. frågan om facklig förhandlingseffektivitet på lokal nivå har en annan innebörd än den på central nivå? Annorlunda uttryckt: Är konflikt, som i det cent-

6) Jfr. uttalande av f.d. förbundsordförande Åke Nilsson i Metallarbetaren 61:33-34:10 "Varning för centraliseringsepideimin".

rala fackliga förhandlingssystemet tycks beskriva ett tillstånd av social disorganisation, i samma systems subsystem i verkligheten uttryck för social organisation, och därmed åtföljd av ett annat fackligt medlems-engagemang? Frågan synes få besvaras jakande, som avhandlingens följande kapitel kommer att försöka påvisa.

Frågekomplexet får tillskrivas mycket hög forskningsmässig prioritet. Av denna anledning har i explorativt syfte en case-study företagits över en verkstadsklubbs lokala förhandlingsarbete i förbundet.

Inledning

Syfte.

Frågan om den lokala förhandlingsverksamheten i Svenska Metallindustriarbetareförbundet har fallit utanför denna avhandlings ram. Undersökningen har avgränsats på det sättet, att endast aspekter av den centrala förhandlingsaktiviteten gjorts till föremål för intresse.

Föreliggande avsnitt har för avsikt, att utifrån en verkstadsklubb studera förhållanden som berör denna lokala förhandlingsverksamhet. Avsnittet är en s.k. case-study.

Motivet för föreliggande fall-studie har varit viljan att något vidga den vetenskapliga kunskap som föreligger på detta område. Problemet har tidigare icke varit föremål för inträngande statsvetenskaplig belysning bortsett från framställningar av mera övergripande karaktär.¹⁾ Temat har däremot varit föremål för mera djupgående forskning i den sociologiska disciplinen.²⁾

1) Se t.ex. W. Oskarsson "En metallfackförening och dess underorganisationer" (Statsvetenskaplig tidskrift 1963:5).

2) Jfr. svenska sociologiska undersökningar på området, t.ex. Abrahamsson: Konfliktkontroll och konfliktlösning, Dahlström: Information på arbetsplatsen, Dahlström m.fl.: LKAB och demokratin, Hart-von Otter: Lönebildningen på arbetsplatsen, Israel: Den vilda strejken, Korpi: Vilda strejker inom Metall- och verkstadsindustrin samt Uddevallarapporten: Företagsdemokratidelegationen.

Den kvantitativt bristande statsvetenskapliga forskningen har bl.a. samband med datatillgängligheten på området. Protokoll och dylikt från lokala fackliga organisationer på LO-sidan är oftast av besluts- och icke diskussionskaraktär och vidare icke officiella. Båda omständigheterna har givetvis försvårat insyn och vetenskaplig dokumentation av beslutsprocessen. I föreliggande fall-undersökning har detta dataproblem kunnat lösas. Genom författarens personliga relationer till styrelsen i en svensk metallklubb har både protokoll utlämnats och initierade intervjuer kunnat utföras över den lokala fackliga förhandlingsverksamheten.

Givetvis tillåter icke denna fall-studie några direkta generaliseringar. Den följande framställningen bör betraktas som en stimulans för ytterligare statsvetenskaplig forskning. Av denna anledning är undersökningen av hypotesgenererande karaktär.

Föreliggande fall-studie kan och bör också ses som ett komplement till behandlingen av avhandlingens huvudfrågeställningar. Dessa har berört frågan om förbundets interna kommunikationssystem vid förbundsförhandlingar - med samordning. Avhandlingen har sålunda analytiskt behandlat de centrala och branschmässiga förhandlingarna i organisationen isolerat från de lokala tillämpningsförhandlingarna. I verkligheten är en sådan distinktion givetvis omöjlig att upprätthålla. Den lokala förhandlingsverksamheten utgör, som bekant, den sista faktiska förhandlingsfasen vid förbundsförhandlingar - med sam-

ordning, även om de förra är formellt normerande i detta avseende. Förbundets avtalsstruktur överlåter sålunda ett flertal till synes viktiga medlemsfrågor för lössande genom lokala förhandlingar. Dessa förhandlingar bildar alltså en delaspekt av den totala förhandlingsverksamheten i organisationen vid en avtalsrörelse. Frågan om den fackliga demokratins villkor och fungerande i detta sammanhang bör därför även innefatta denna delaspekt. Föreliggande specialundersökning är ägnad att belysa detta förhållande.

Frågeställningar.

Syftet med föreliggande undersökning kan sägas vara, att utifrån en verkstadsklubbstyrelse försöka ge en bild av hur en verkstadsklubb i Svenska Metallindustriarbetareförbundet verkar på det lokala förhandlingsplanet. Följande frågor har ansetts som värdefulla att få belysta ur statsvetenskaplig aspekt:

1. Vilken medlemsaktivitet föreligger i en klubborganisation vid de lokala förhandlingarna?

Som en ytterligare frågeställning har valts problemet om klubbens aktivitet i samband med centrala avtalsrörelser. Frågeställningen, som formulerats för att möjliggöra en jämförelse mellan lokala och centrala förhandlingar, har fått följande lydelse:

2. Föreligger någon skillnad i medlemsaktivitet i en klubborganisation vid de centrala och lokala förhandlingarna och vad beror i så fall denna skillnad på?

Metod.

Frågeställningarna har besvarats genom att endast 1973/1974 års centrala avtalsrörelse och lokala förhandlingsverksamhet gjorts till föremål för undersökning i klubben.

Materialet har utgjorts av både skriftliga och muntliga källor. Klubbens mötesprotokoll har genomgått för den undersökta perioden. Då styrelseprotokoll icke föres i organisationen har dylika och andra uppgifter inhämtats genom intervju. Intervjuobjektet har i huvud-

sak varit klubbens ordförande Sten Gustavsson. Efter förberedelsearbete och protokollgenomgång utsattes ordföranden för en ostrukturerad intervju som upptagits på magnetband. Denna intervju plus en kompletterande intervju utgör huvudkällan till följande redovisning varför också notapparater på de flesta ställen utelämnats.

Det bör slutligen av forskningsetiska skäl framhållas, att den färdigställda rapporten i sina sakdelar godkännts av klubbstyrelsen för offentlig publikation. Det bör samtidigt observeras, att de kommentarer eller det försök till analys som företages efter varje avsnitt är författarens egna för vilka han ensam är ansvarig.

Disposition.

Undersökningens uppläggning består av fyra större delar. Som en första del kommer i bakgrundssyfte en presentation att ges över yttre data och organisation i verkstadsklubben. Ett andra avsnitt berör formell och informell aktivitet i klubben i samband med 1973/1974 års centrala avtalsrörelse. I ett tredje avsnitt, som utgör undersökningens centrala del, avses en formell och informell belysning att ges över lokal förhandlingsverksamhet i klubben under perioden, medan del fyra ägnas åt en avslutande teoretisk analys och presentation av ett antal hypoteser.

Presentation av verkstadsklubben

Bakgrundsdata.

Klubben, Stenberg-Flygt verkstadsklubb, tillhör avdelning 158 Lindås i sydöstra Småland. Avdelningens storlek vid senaste årsskiftet var 890 medlemmar fördelade på 131 kvinnor och 759 män. Avdelningens verksamhet omfattade ett flertal arbetsplatser och avtal inom en större region. Under år 1973 förelåg avtal med 26 företag omfattande både riksavtal och lokalavtal med anslutning till riksavtal. Branscherna avsåg verkstad, bil, smide, cykel och motor samt skyddade verkstäder. Vid tre arbetsplatser fanns klubborganisation, av vilken Stenberg-Flygt verkstadsklubb var den största med c:a 600 medlemmar, 500 män och 100 kvinnor, och med fyra mandat av avdelningsstyrelsens sju platser.¹⁾

Företaget Stenberg-Flygt AB sorterar under riksavtal för verkstadsindustrin. Av företagets kollektivanställda arbetar c:a 160 personer under tidlöneavtal medan resterande del c:a 440 under ackordsavtal, d.v.s. riktlinjeavtal (RA) eller metod-tid-mätning (MTM).

Detta multinationella företag är moderbolag för tretton dotterbolag och två associerade bolag. Koncernens enda aktieägare är sedan 1968 det amerikanska telefonbolaget ITT. Produktionen vid fabriken utgöres av olika dränkbara länspumptyper samt reningsanläggningar. Hela koncernens omsättning under 1972 uppgick till 200,9 miljoner kr.²⁾

1) Jfr. verksamhetsberättelse för avdelning 158 Lindås 1973. Det kan vidare påpekas, att av avdelningens medlemmar var 682 kollektivanslutna till SAP.

2) Flygt årsredovisning år 1972.

Organisation.

Beredande och verkställande organ i Stenberg-Flygt verkstadsklubb är dess styrelse bestående av åtta ordinarie ledamöter.¹⁾ Klubbstyrelsen har socialdemokratisk majoritet.

Styrelseprotokoll saknas, då styrelsens arbetsformer oftast är av informell karaktär. Protokoll föreligger endast från klubbens formellt beslutande församling, klubbmötet. Då dessa protokoll emellertid är av mycket kortfattad beslutskaraktär och relativt sparsamt förekommande, och då det under 1973 endast utlystes tre möten, ger detta material ingen djupare inblick i klubbens verksamhet under perioden.²⁾

Intervjun är ett nödvändigt komplement för att nå närmare klarhet i verkstadsklubbens allmänna organisation och verksamhetsformer.

Arbetsplatsen har organisatoriskt, ur klubbens synvinkel, uppdelats i ett flertal områden, eller avsnitt som de kallas, efter tillverkningsområden. Avsnitten är fem: verkstad, gjuteri, montering, lindarverkstad och automatik-verkstad. Denna organisation har direkt relaterats till styrelsens sammansättning. Sålunda föreligger en strävan vid styrelsevalen att via valberedningen nominera kandidater från samtliga dessa avsnitt. Förfaringssättet brukar icke föranleda problem i klubben då

1) Jfr. mötesprotokoll den 12/3 1974 (memorialprotokoll).

2) Jfr. mötesprotokoll den 1/3, 27/8 och 6/12 1973.

omval av tidigare utsedda styrelseledamöter är regel.³⁾
Förhållandet är också för närvarande sådant, att styrelsens sammansättning består av en och i vissa fall två medlemmar från varje avsnitt.

Den omnämnda styrelserepresentationen sammanhänger med verkstadsklubbens arbetsformer.

Förhållandet är sådant, att klubbens fortlöpande verksamhetsarbete ligger i dessa avsnitt. På de i varje avsnitt verkande styrelseledamöternas fackliga arbetsuppgifter ligger, att handha de direkta medlemsvårdande frågorna. Varje styrelseledamot sköter, så långt som möjligt, de direkta arbetsuppgifterna helt självständigt utan samverkan med övriga i styrelsen. Endast i mera komplicerade frågor inkopplas delar av styrelsen. Förfaringssättet är dock vanligen sådant, att styrelseledamot samt klubbens ordförande agerar tillsammans i det löpande fackliga arbetet. Frågorna avser då enskilda eller ett fåtal medlemmars direkta mellanhanden med företagsledningen. Som exempel kan nämnas enskilda ackordstvister, enskilda tidlöner, omflyttningar, semesterfrågor, avskedanden, helgdagslön etc.

I frågor som berör större grupper medlemmar är arbetsformen en annan. Frågorna avser då mera reguljära lokala förhandlingar med företaget. I dylika fall arbetar styrelsen som kollegial enhet och uppträder sam-

3) Jfr. t.ex. mötesprotokoll den 1/3 1973 och 12/3 1974. Klubbens ordförande har t.ex. innehaft sin funktion sedan år 1960.

tidigt som sådan i förhandlingsdelegation, helt eller delvis beroende på ledamöternas praktiska möjlighet att närvara. Självklar deltagare vid dessa förhandlingar är emellertid alltid klubbens ordförande. Den fortsatta framställningen avser att belysa denna kollegiala förhandlingsaktivitet i verkstadsklubben under perioden 1973/1974.

Styrelsens informella arbetsformer i det fackliga arbetet betingas delvis också av den fackliga rörelsefrihet ledamöterna besitter på arbetsplatsen.

Från ordförandens sida riktas ingen anmärkning mot företaget för att direkt försöka försvåra styrelsens möjligheter att på betald arbetstid ägna sig åt fackligt arbete. Förhållandet är snarare sådant, att ledamöterna utan förtjänstminskning tillåtes arbeta med fackliga frågor när behov så påkallas. Klubbens ordförande får officiellt enligt lokal överenskommelse anslå 27 veckotimmar för facklig verksamhet, men innehåller i praktiken en slags heltidsanställning som facklig förtroendeman, då merparten tid åtgår till fackligt arbete. Under våren 1974 uppskattade t.ex. ordföranden tidsåtgången till 80 - 90 procent av ordinarie arbetstid för facklig verksamhet.

Klubbmötets karaktär i Stenberg-Flygt verkstadsklubb framstår mot denna bakgrund som en under normala omständigheter tämligen formell institution. Antalet utlysta ordinarie möten per år är vanligen fyra, d.v.s.

det minimala som stadgan föreskriver.⁴⁾

Mötesdagordningen kan betraktas som standardiserad. Nomineringsmöte och årsmöte betraktas sålunda som självklara, medan övriga två möten förläggs längre fram under året med syfte att främst besluta om arbetstid och formellt rapportera om förhandlingsresultat.

Inkallande av ytterligare, d.v.s. extra, möte kan påkallas men betingas då oftast av speciella förhandlingsskäl. Så förekommer det, att styrelsen under större och hårdare förhandlingar utlyser möte för information och medlemmarnas direkta hörande. Förfaringssättet är dock vanligen ett annat, åter förorsakat av styrelsens informella arbetsform. Sålunda är det vid alla större reguljära förhandlingar i klubben brukligt, att i rådgivande syfte endast ett fåtal selektivt utvalda medlemmar sammankallas för informell diskussion med styrelsen från de avsnitt på arbetsplatsen som är aktuellt för förhandling. Det formella mötet betraktas endast som en slags återförsäkringscentral för denna verksamhet. Sammanlagt kan en sådan informell grupp bestå av c:a 10 - 15 medlemmar. Förfaringssättet är i regel följande: Grupperna inkallas innan förhandlingen för diskussion om förhandlingskrav tillsammans med klubbstyrelsen. Från styrelsens sida föreligger inte minst ett starkt informationsbehov som gör kraven realistiska och hållbara. Förhandlingsdelegationen, d.v.s.

4) Metalls stadgar 1970 s. 41.

styrelsen, ges så fullmakt att inom ramen för dessa framställningar slutföra förhandlingarna. Endast om motbudet alltför mycket avviker från de formulerade kraven inkopplas på nytt, vanligen direkt på verkstadsgolvet, den informella mötesgruppen, helt eller delvis, för förnyad diskussion. Efter förhandlingarnas avslutning tas så förnyat samband med dessa grupper för att genom dem kanalisera efterhandsinformation.

Under 1973/1974 sköttes sålunda de reella lokala förhandlingarna, på ett undantag när, utan det formella mötets hörande. Endast kortfattad rapportering förekom på mötet som i övrigt helt ersattes av detta informella gruppmöte. Den fortsatta framställningen avser att närmare beröra denna aktivitet utifrån 1973/1974 års lokala förhandlingar i verkstadsklubben. Dessa avser tidlöneförhandlingarna, MTM- och RA-förhandlingarna samt skiftersättningsförhandlingarna.

Några allmänna data om det formella mötesintresset i klubben kan därför avslutningsvis lämnas mot denna bakgrund.

Det är en allmän erfarenhet att både mötesaktivitet och antal besökande på mötet i verkstadsklubben varierar från tid till tid beroende på mötesfrågornas karaktär. Vissa frågor förmår mer än andra att väcka medlemmarnas engagemang. Årsmötet, där de fackliga valen företas, intresserar t.ex. i mindre grad medlemmarna än arbetstidsfrågorna på höstmötet, medan andra frågor t.ex. en ackordstvist under en förhandling kan intres-

sera merparten medlemmar i ett avsnitt. Den normala mötesrutinen förmår dock endast att engagera en marginell minoritet av klubbens medlemmar. Under 1973/1974 uppskattade klubbens ordförande genomsnittsdeltagandet för mötena till c:a 40 medlemmar, d.v.s. sju procent av klubbens medlemstal.

Aktivitet vid 1973/74 års centrala avtalsrörelse i
verkstadsklubben

Formell aktivitet.

Innan klubbens lokala förhandlingsverksamhet under 1973/1974 redovisas lämnas nedan en beskrivning i jämförande syfte över klubbens deltagande i 1973/1974 års centrala avtalsrörelse.

1973/1974 års centrala avtalsrörelse avsatte inte någon markerad konstitutionell mötesaktivitet i Stenberg-Flygt verkstadsklubb. Höstens förberedelsearbete på förbundsplanet, den preliminära centrala överenskommelsen mellan LO och SAF av den 25 januari 1974 samt de efterföljande branschförhandlingarna diskuterades icke direkt vid något tillfälle på möten fram till tiden 12 mars 1974, då klubbens sista möte hölls för den här undersökta perioden. En genomgång av mötesprotokollen från år 1971 och framåt visar också, att ingen formell aktivitet i denna riktning överhuvudtaget förelåg mellan de två sist förlidna centrala avtalsrörelserna.

Det bör dock framhållas, att de lokala förhandlingarnas utfall i klubben under våren 1974 vid denna undersökning tillkomst ännu icke hade hunnit rapporteras till klubbens möte. Det är sålunda det vanliga förfaringsättet, som också protokollen visar, att rapport i kortfattad form om delar av den centrala avtalsrörelsen avlämnas tillsammans med mötesrapport om de lokala förhandlingsresultaten. Så skedde t.ex. vid höstmötena år

1969 och 1971.¹⁾ Samma praxis avses, enligt uppgift, att tillämpas även inför kommande höstmöte.

Klubbens formella medverkan i 1973/1974 års centrala avtalsrörelse inskränktes i övrigt till att klubbens ordförande deltog i samtliga avtalsrådssammanträden på förbunds nivå. Ordföranden bevisade också tillsammans med två ytterligare styrelseledamöter förbundets informationskonferenser.²⁾

Informell aktivitet.

Den informella aktiviteten i klubben vid 1973/1974 års centrala avtalsrörelse var också mycket måttlig, och berörde i huvudsak enbart nämnda informationskonferenser.

Avtalsrådets överläggningar, innan och under avtalsrörelsen, diskuterades överhuvudtaget inte på någon nivå i klubben. Klubbordföranden handlade under ett helt fritt mandat. Detta obundna mandat avsåg även relation till klubbstyrelsen, där inga diskussioner förelåg. Endast i efterhand, efter uppgörelsen, fördes begränsade interna styrelsediskussioner om dessa centrala förbundsöverläggningar.

Aktiviteten inför höstens förberedande och vårens avslutande informationskonferens var emellertid något anorlunda. Konferenserna bevisades, enligt praxis, av

1) Jfr. mötesprotokoll 15/12 1969 och 9/8 1971.

2) Klubbens ordförande deltog också i Metalls rådslagskonferens "Din mening om Metall och framtiden" i Jönköping den 27 februari.

klubbens ordförande samt ytterligare två styrelseledamöter i tur efter ett rotationssystem, som styrelsen själv avgör. Något möte föregick icke de förberedande konferenserna, med däremot fördes interna styrelsesonemang om eventuell konferensaktivitet från klubbens sida. Bl.a. berörde denna frågan om meritvärderingssystemet i avtalet, som emellertid aldrig accentuerades av klubbens ombud på grund av konferensens beslut i frågan. Efterkonferenserna avsatte också en viss aktivitet i klubben. Rapportering skedde sålunda till övriga styrelsen. Ingen direkt rapportering förelades emellertid årsmötet den 12 mars 1974, men väl ett informellt medlemsmöte. I samband med de efterföljande lokala tidlöneförhandlingarna inkallades sålunda informellt 18 - 20 medlemsrepresentanter för de olika avsnitten i klubben. Som utgångspunkt för kravformuleringen i dessa lokala förhandlingar, som bl.a. kommer att behandlas i det följande, gavs också en översiktlig information och kommentar av det nya verkstadsavtalet i delar som berörde de kommande lokala förhandlingarna.

En sammanfattning av klubbens formella och informella aktivitet vid 1973/1974 års centrala avtalsrörelse kan alltså göras kortfattad, då en mycket sparsam aktivitet förelåg. I den mån en sådan förekom, inskränktes den i huvudsak till klubbstyrelsens interna diskussioner. Möjligheten till ett mera direkt medlemsdeltagande förekom, men inte annat än i efterhand och då för den begränsade

krets som det informella klubbmötet utgjorde. Det bör dock betonas, att klubben genom sin styrelse likväl var representerad under hela avtalsrörelsen i de centrala förbundsorgan som stod till förfogande i avtalsråd och informationskonferenser. Därigenom möjliggjordes också en mera sporadisk rapportering från dessa organ till klubbens möte både innan och efter den centrala avtalsrörelsen.

Det bör mot denna aktivitet framstå som angeläget och intressant att försöka göra en jämförelse med den formella och informella aktivitet som förelåg i klubben under samma period vid de lokala förhandlingarna.

Den följande framställningen har dessa lokala förhandlingar som sitt centrala undersökningstema.

MTM-förhandlingarna för monteringsbandet

Merparten av klubbens medlemmar sorterade 1973/1974 under ackordsavtal. Någon anslutning till verkstadsavtalets penningfaktorer A, B och C förelåg icke då ett lokalt riktat riktlinjeavtal gällde. Detta avsåg både MTM och RA (riktlinjeavtal) till vilka 440 medlemmar på ett eller annat sätt tillhörde. Resterande 160 medlemmar var tidlönearbetare under verkstadsindustrins riksavtal.

Under hösten 1973 påbörjades en förhandlingsperiod om dessa avtal i klubben, som ännu våren 1974 icke var helt avslutad och vilken även avsåg skiftersättningen. Den första av dessa förhandlingar gällde MTM-förhandlingarna vid monteringsbandet.

Bakgrund.

Omständigheterna runt den partiella MTM-förhandlingen finns icke på någon punkt dokumenterad i klubbens protokoll. Endast i förbigående omtalas i avdelningens verksamhetsberättelse för 1973, att framgångsrika förhandlingar förts vid Stenberg-Flygt verkstadsklubb angående prissättningen vid monteringen å vissa pump typer.¹⁾

En initierad intervju med klubbens ordförande möjliggör emellertid en intressant första inblick i klubbens MTM-förhandling under året.

1) Jfr. verksamhetsberättelse för avdelning 158 Lindås 1973.

Anledningen till förhandlingen utgjordes av en uppstådd ackordstvist vid det löpande bandet för monteringen av pumpar. En s.k. ombalansering hade företagits vid de olika monteringsstationerna vid bandet. Förfaringssättet innebar, enligt uppgift, att företagsledningen efter revidering av tidsunderlagen sänkte priset med fem procent. Ombalanseringen gav, som den tolkades av berörda arbetare, ett direkt utslag i förtjänst, då man hade en penningfaktor och tempo gällande från tiden före revideringen. Förtjänstminskningen innebar c:a fem procent på utgående lön. Den uppstådda situationen föranledde, givetvis, ett missnöje hos berörda arbetare. Kontakt togs med klubbens valda ombud med syfte att försöka rätta till det upplevda missförhållandet.

Situationsbeskrivning.

Klubbstyrelsen, som följt utvecklingen direkt ute i avsnittet, fick av hela monteringsgruppen på 30 - 40 arbetare i uppdrag att förhandlingsvägen genom hänvisning till förtjänstminskningen försöka återställa balansen. Reguljära förhandlingar påbörjades och fortsatte ett par månader utan någon större framgång från klubbens sida. Samband upprätthölls samtidigt med uppdragsgivarna, d.v.s. berörda arbetare ute i det aktuella avsnittet.

Enligt klubbstyrelsens bedömning började nu medlemsopinionen och därmed förhandlingarna ändra karaktär. En ny förhandlingsfas förestod.

En opinion för bristande arbetsvilja hade under den rådande arbetssituationen börjat ta form bland monteringsbandets arbetare. Allt eftersom tiden fortgick växte sig denna stämning starkare. Missnöjet blev allt påtagligare vid de olika stationerna vid hela bandet. Arbetsmoralen försvagades på ett accelererat sätt och fick snart mycket genomgripande konsekvenser: takten vid bandet avstannade. Den rådande 125-takten kunde endast upprätthållas med 75-procentig verkningsgrad. Temporeduceringen fick i sin tur genast konsekvenser på produktionen: Halvfärdiga pumpar blockerades vid monteringen utan att gå vidare till andra produktionsled, i allt större utsträckning vad tiden fortgick. Förhandlingarna hade därmed fått ytterligare en dimension: Frågan gällde nu inte bara ombalanseringen som sådan, utan också dess faktiska konsekvenser. Under dessa omständigheter påbörjades en ny förhandlingsomgång.

Överenskommelse.

Klubbstyrelsen hade i det rådande förhandlingsläget bara att referera till den uppstådda situationen. Med hänvisning till, att man inte kunde garantera ytterligare taktreducering vid bandet, då monteringsarbetarna uppenbarligen var djupt missnöjda över prissättningen, kunde man på nytt framföra det ursprungliga kravet om återställd balans vid stationerna. Företagets förhandlare ändrade, enligt uppgift, i den rådande situationen taktik: Företaget vidtog en förnyad genomgång av tidsunderlagen vid bandets stationer och en uppgörelse nåd-

des. Balansen återställdes sålunda med fem procent till det förhållande som tidigare rådde. Monteringsbandets arbetare informerades därefter direkt av klubbstyrelsen, d.v.s. förhandlingsdelegationen, om den nådda uppgörelsen: Lugnet återställdes genast. Arbetsmoralen ökade snabbt igen och monteringsfärdiga pumpar producerades i det tempo som tidigare var brukligt. En , ur klubbens perspektiv sett, viktig förhandling hade slutförts utan att det formella mötet på en enda punkt inkopplats.

Kommentar.

En kommentar till höstens MTM-förhandlingar vid monteringsbandet i verkstadsklubben motiverar ett flertal intressanta påpekanden.

Iögonfallande är bl.a. först och främst den fullständigt informella karaktär dessa förhandlingar utvecklades under. Inga protokoll finns förda i klubben över händelseförloppet. Styrelsen och medlemmar agerade fortlöpande och direkt ute på verkstadsgolvet i det berörda avsnittet.

Påtagligt var av allt att döma också den samverkan som förekom mellan klubbstyrelse och berörda arbetare. Frågan om vilken part, medlemmarna själva eller styrelsen, som i verkligheten var den drivande kraften kan diskuteras. Förhållandet kan ha varit detta: Ombalanseringen föranledde på grund av förtjänstminskningen ett spirande missnöje bland berörda arbetare. Förhandlingar på-

börjades via klubbstyrelsen, men utan större framgång. Missnöjet tilltog under dessa omständigheter, varför en maskningsaktion uppstod bland samma medlemmar. Klubbstyrelsen kunde, eller ville, uppenbarligen inte förhindra denna sviktande arbetsmoral. Som frågan utvecklade sig förstärktes styrelsens förhandlingsposition: En marginell produktionsstörning var också ett förhandlingsargument. Förhållandet skulle kunna uttryckas så, att förhandlare och medlemmar kompletterade varandra i taktikfrågan. Vad de ena lyckades göra berodde direkt på de andras handlande och omvänt. Maskningsaktionen var också ett tillräckligt starkt förhandlingsargument, varför konflikten med företaget kunde biläggas.

Slutsatserna är, givetvis, kontroversiella men har stöd i vissa förhållanden. Två viktiga omständigheter kan framlyftas som indikerar att klubbens agerande avvek från vad som vanligen förbinds med officiella arbetsrättsliga former.

För det första har, som tidigare påvisats, en medveten informell organisation uppbyggts i organisationen för en direkt och spontan aktivitet. Förhållandet är också, som nämnts, sådant att huvudparten av klubbens arbete ligger på detta informella verksamhetsplan. En dylik organisation underlättar sannolikt effektiva taktiska operationer i den lokala förhandlingsverksamheten. En maskningsaktion t.ex. bör under en förhandling framstå som något av en idealsituation för klubbstyrelsen. Omständigheter tyder alltså på att styrelsen också

här hade kännedom om och avsikt att utnyttja denna aktion. Sannolikt initierades aktionen spontant av berörda arbetare, men styrelsen gjorde å andra sidan inget för att hindra den uppstådda opinionsbildningen. Taktiken från klubbstyrelsens sida skulle kunna beskrivas som ett slags passivt deltagande i konflikten. För denna slutsats talar nämligen, som ett nästa kapitel avser att påvisa, det förhållandet, att just en sådan taktik synes vara en utstuderad arbetsform i organisationen.

Skiftförhandlingarna

På julmötet den 6 december 1973 rapporterades bl.a. kortfattat till mötet att "en lista angående skiftersättning har framlagts för klubbstyrelsen". Mötet beslöt därför välja en arbetsgrupp på fem personer för att behandla frågan.¹⁾

Tre månader senare vid klubbmötet den 12 mars kunde ordföranden redogöra för utfallet i förhandlingarna om skiftersättningen.²⁾

Omständigheterna runt denna förhandling är intressanta, då i detta fall även det formella mötet inkopplades i förhandlingsapparaten. En betydande aktivitet utfördes emellertid även vid dessa förhandlingar under informella former. Relationen mellan den formella och informella sidan i den lokala förhandlingsorganisationen kan i detta exempel vara av intresse att få belyst och därigenom det förhandlingsarbete som utvecklades.

Bakgrund.

Under senhösten 1973 inkom till företagsledningen en namnlista med ett sextiotal underskrifter med begäran om förhandlingar angående förnyad skiftersättning på kvällsskiftet. Listan kom från verkstadsavsnittets arbetare och var av icke-officiell karaktär, d.v.s. utan klubbstyrelsens formella godkännande. Framställningen

1) Jfr. mötesprotokoll den 6/12 1973.

2) Jfr. mötesprotokoll den 12/3 1974.

gav uttryck för missnöje över att skiftersättningen endast utgjorde 20 procent på kvällstid, då förmännens ersättning var en annan och högre. Med anledning av det upplevda missförhållandet krävdes förhandlingar med företaget via några av de sextio arbetarna.

Förberedande diskussioner påbörjades mellan företaget och representanter för skiftarbetarna. Efter en tid ändrade utvecklingen riktning: Förhandlingarna avbröts och listan översändes från företaget till klubbstyrelsen med förväntan om formella reguljära förhandlingar för frågans lösning.

Situationsbeskrivning.

Frågans utveckling var formellt sett ett exempel på en organiserad aktion från medlemmarnas sida utan styrelsens sanktion. Betydde detta, att aktionen också var okänd för klubbstyrelsens vidkommande? Förhållandet var snarare det motsatta: Rykten om missnöje över skiftersättningen i verkstadsavsnittet liksom listans successiva framväxt på verkstadsgolvet undgick icke styrelsens kännedom, utan gjorde sig påtagligt gällande. Klubbstyrelsen lät emellertid den påbörjade opinionsbildningen fortgå utan ingripande: Motivet var taktiskt.

Från styrelsens sida förutsågs följande utveckling i skiftersättningsfrågan under hösten 1973: En lista som börjat cirkulera skulle inlämnas till företagsledningen med ett sextiotal namn. Detta var en påtaglig manifestation över ett rådande missnöje i skiftersättningsfrå-

gan. Förhandlingar utan klubbstyrelsens medverkan skulle begäras och måhända påbörjas, men dessa förhandlingar skulle antagligen icke lyckas. Den pessimistiska förhandlingsbedömningen grundades på två orsaker: Dels var aktionen oorganiserad d.v.s. styrelsen, det reguljära förhandlingsorganet med företaget, hade icke godkänt aktionen och dels bestod aktionsgruppen av enbart verkstadsarbetare och inga andra. Att ge en grupp förnyad skiftersättning men icke andra samma förmån ansågs i klubbstyrelsens perspektiv vara en förhandlingspolicy som varken ur klubbens egen eller företagets synvinkel kunde leda till framgång. Likväl lät alltså klubbstyrelsen aktionen utvecklas. Motivet var ett uttryck för ideén om "det passiva deltagandets taktik": Aktionen kunde användas som ett mycket starkt förhandlingsargument i de fortsatta förhandlingar som styrelsen själv skulle föra med företaget.

Klubbstyrelsens prognos visade sig riktig. Kravlistan återremitterades alltså ganska snabbt från företaget till klubbstyrelsen. En förhandlingstaktisk vinst hade därmed uppnåtts.

Den fortsatta utvecklingen kännetecknades nu av ett försök från styrelsens sida att återföra frågan till den normala förhandlingsordningen. Medlemsaktionen var ju likväl också en aktion som riktades mot klubbstyrelsen genom att den på detta sätt ställdes åt sidan.

Ett första steg i den riktningen togs på nämnda klubbmöte den 6 december 1973, då en arbetsgrupp valdes för

att ta ställning till skiftersättningsfrågan. Styrelsens nya linje var, att förhandlingar för alla skiftarbeters ersättning på företaget, och icke endast verkstadsarbetarnas, skulle begäras. Det var av flera orsaker olämpligt att enbart ta upp en grupps ersättningsfråga. Denna uppfattning segrade på mötet och i den arbetsgrupp som valdes försökte man representera alla avsnitt i klubben som hade skiftarbete och däribland också ombud från den tidigare aktionsgruppen. I samverkan med denna referensgrupp påbörjade klubbstyrelsen därefter förhandlingarna.

Överenskommelse.

Klubbstyrelsens utgångsbud låg på en 20-procentig skiftersättningsökning, d.v.s. ersättningen skulle höjas från 20 till 40 procent. Budet hade formulerats av styrelsen och den valda referensgruppen i samråd. Företagets motbud stannade, enligt uppgift, på en 10-procentig ökning. Referensgruppen inkopplades, där den uppstådda situationen diskuterades. Från gruppens sida kvarstod kravet om en 20-procentig ökning. Förnyade förhandlingar påbörjades. En överenskommelse nåddes nu av den kompromisskaraktär som redan tidigare utvecklats. Trots referensgruppens krav gjorde sålunda klubbstyrelsen upp vid bordet om den 10-procentiga ökning som företaget föreslagit. Motivet bakom uppgörelsen var från klubbstyrelsens sida bl.a. beroende av en framtidsbedömning: Vårens tidlöneförhandlingar förestod, där förnyade krav om ersättning skulle framställas till före-

taget. Ersättningsfrågan fick bedömas i en helhetskalkyl. Formell rapport lämnades så till klubbmötet den 12 mars där, enligt protokoll, ingen kritik riktades mot uppgörelsen från ett trettiotal besökande medlemmar.¹⁾

Kommentar.

Vid en jämförelse med höstens MTM-förhandlingar vid monteringsbandet erbjuder en analys av skiftersättningsfrågan några intressanta slutsatser.

Skiftersättningsförhandlingarna präglades liksom de förra av en till synes hög informell medlemsaktivitet. En aktionsgrupp på 60 arbetare uppträdde på enad front mot företaget. Företeelsen är intressant i sig, då den klart underströk ett snävt grupporienterat agerande. Endast verkstadsavsnittets skiftarbetare deltog nämligen i aktionen. Övriga skiftarbetare ställdes utanför, liksom klubbstyrelsen som riskerade att överspelas.

Uppenbarligen var detta tillvägagångssätt i sig mindre framgångsrikt. Först sedan styrelsen formellt inkopplats och taktiskt utnyttjade den uppstådda situationen kunde realförhandlingar påbörjas och slutföras. Taktiken kan till sitt innehåll liknas vid MTM-förhandlingarnas vid monteringsbandet: Styrelsen agerade direkt ute på linjerna och inte bara vid förhandlingsbordet. En viktig skillnad förelåg emellertid: Det formella mötet inkopplades för att först samordna hela skiftersättningsfrågan i en vald referensgrupp. I fortsättningen

1) Jfr. Ibid

stod styrelsen enbart i kontakt med denna, men var i slutfasen av förhandlingarna av den uppfattningen, att det vid tidpunkten framstod som lämpligast att göra upp vid bordet och i efterhand få uppgörelsen godkänd. Av klubbens protokoll att döma godkändes också detta förfarande.

Tidlöneförhandlingarna

Höstens och vårens tidlöneförhandlingar erbjuder ett tredje exempel på arbetsformer vid lokala förhandlingar i Stenberg-Flygt verkstadsklubb. Bakgrund och utveckling hos dessa förhandlingar ger inblick i en annan form av gruppaktivitet än de hittills beskrivna.

Frågan om förhandlingar för tidlönegruppen vid företaget, d.v.s. den icke ackordsarbetande delen av kollektivanställda, var i klubben aktuell redan under hösten 1973. På höstmötet den 27 augusti diskuterades tidlönefrågan och beslut fattades om en höjning. Styrelsen fick där i uppdrag att göra upp förslag för överlämnande till företagsledningen.¹⁾ Förhandlingar, som alltså var eftersläpningsförhandlingar, påbörjades men gav ur medlemmarnas synvinkel inget resultat i reda pengar.²⁾ Förhandlingsresultatet framstod ur klubbens perspektiv ändå som en marginell framgång. En uppgörelse nåddes sålunda om en s.k. halvårsrevidering. Uppgörelsen innebar, att 1974 års tidlöneförhandlingar gav garanti för en revidering av dessa löner under hösten 1974. Under våren 1974 påbörjades dessa tidlöneförhandlingar.

Bakgrund.

I anslutning till den preliminära överenskommelsen mellan LO och SAF av den 25 januari 1974 upprättades ett nytt verkstadsavtal med ikraftträdande fr.o.m. den av-

1) Jfr. mötesprotokoll den 27/8 1973.

2) Jfr. verksamhetsberättelse för avdelning 158 Lindås 1973.

löningsperiod som började närmast efter den 31 mars 1974.³⁾ Verkstadsavtalets övergångsbestämmelser gav bl.a. riktlinjer om beräkning och fördelning av företagsvisa låglönepotter. Riktpunkten för utrymmets fördelning skulle vara, om icke annat överenskoms, att utrymmet skulle tas i anspråk för sådana vuxna arbetare, vilkas förtjänstläge understeg 15,73 per timme, med 25 procent av skillnaden mellan detta tal och nämnda arbetares genomsnittliga förtjänstläge.⁴⁾ Riktlinjen medförde för Stenberg-Flygt verkstadsklubbs vidkommande, att lägsta tidlön, som låg på 14,30, sedan det generella påslaget på 55 öre tillagts, gav c:a 25 öre i ökning.⁵⁾ En pott ställdes därför till företagets förfogande på grund av förtjänstläget på c:a 38 kronor per timme.

De följande lokala tidförhandlingarna avsåg eventuellt utrymme utöver denna pott. Var det möjligt för klubben att i förhandlingarna ta ut en större summa än den potten givit och hur skulle den i så fall fördelas?

Situationsbeskrivning.

Klubbstyrelsen tog initiativet till de förhandlingar som förestod över utgående tidlöner för de berörda 160 medlemmarna. Initiativet innebar, att styrelsen helt informellt direkt ute i samtliga avsnitt utvalde

3) Jfr. Ändringar och tillägg i verkstadsavtalet 1974.
"Metall informerar."

4) Jfr. Ibid.

5) Jfr. Ibid angående generellt tillägg.

och sammankallade c:a 18 - 20 medlemmar som ansågs representativa för olika arbetsgrupper. Motivet för sammankomsten var diskussion över riktlinjerna för förhandlingarna.

Sammanträdet inleddes med en allmän information från styrelsen över verkstadsavtalets relevanta delar. Förhandlingslinjerna gjordes därefter till föremål för debatt. Från styrelsens sida förelåg en bedömning om ett faktiskt utrymme på c:a 1,25 - 1,30 per timme. Utrymmet motiverades bl.a. av löneläget vid andra företag, löneglidningen på ackordssidan vid företaget samt erfarenhet från tidigare förhandlingar med koncernledningen. Bedömningen ansågs emellertid vara för snäv av den sammankallade medlemsgruppen. Ett yrkande från gruppen om ett bud på 1,50 framfördes. Detta förslag godkändes av församlingen. Budet på 1,50 var dock ett minimibud. I överenstämmelse med konventionell förhandlingstaktik beslöts, att styrelsen skulle försöka att ytterligare pressa detta bud uppåt. Budet skulle alltså i sämsta fall ge en reell löneökning på c:a 1,50 i timmen för 160 tidlönearbetare i stället för enbart de c:a 80 öre som den centrala potten angav. Fördelningen innebar, att alla tidlönearbetare alltså skulle få lika löneökning. På det sättet kunde också en individuell lönesättning motverkas som riskerade ge upphov till individuella och gruppbetonade konflikter mellan klubbens medlemmar.

Överenskommelse.

Styrelsens tidlöneförhandlingar med företagsledningen under våren 1974 blev långvariga. Mellan 30 - 40 timmar satt parterna i förhandlingar. Styrelsens utgångsbud låg på 1,80. Företaget presenterade, enligt uppgift, ett motbud som stannade på 1,45 - 1,50. Motbudet, som alltså stämde väl med klubbens minimibud, togs vid denna tidpunkt direkt av styrelsen utan den informella medlemsgruppens hörande. Denna hade för övrigt aldrig inkallats under förhandlingarna utan endast hörts i mera sporadisk enskild form. Först efter uppgörelsen kontaktades hela gruppen av styrelsen direkt på arbetsplatsen för vidareinformation till övriga medlemmar i klubbens olika avsnitt. Rapport hade därutöver också avgivits vid årsmötet den 12 mars under förhandlingarnas gång.¹⁾

Kommentar.

Framställningen över klubbens tidlöneförhandlingar våren 1974 tillåter några andra allmänna iakttagelser av mera principiellt intresse som berör klubbens lokala förhandlingsverksamhet.

Förhandlingens uppläggning och genomförande hade i klubben en klar informell organisation. Styrelsen, som fungerade som en slags mindre förhandlingsdelegation, hade stöd i en större delegation. Den större de-

1) Jfr. mötesprotokoll den 12/3 1974.

legationen bestod emellertid icke direkt av samtliga berörda medlemmar, som i MTM-förhandlingarna vid monteringsbandet, eller av en vald referensgrupp, som vid skiftersättningsförhandlingarna, utan av en av styrelsen selektivt utvald informell medlemsgrupp på c:a 20 medlemmar från klubbens olika avsnitt. Förfaringssättet var att döma praktiskt och taktiskt med tanke på att det berörda antalet medlemmar var stort och att gruppen antagligen betraktades som opinionsförmedlande.

Den större delegationen bestämde i realiteten det framlagda budet, vilket styrelsen genom sitt 30-öres påslag i prutmån enbart hade att verkställa. Taktiken var en mer konventionell överbudspolitik som visade sig mycket lyckosam: Styrelsen kunde göra upp direkt vid förhandlingsbordet då företagets motbud nästan helt motsvarade klubbens verkliga krav.

En jämn fördelning hade samtidigt uppnåtts, då löneökningen utöver avtalet lades på samtliga tidlöner med samma storlek. Detta motverkade inre motsättningar och splittringstendenser bland klubbens olika medlemmar. Fördelningspolitiken, liksom det informella representationssystemets uppbyggnad i den stora förhandlingsdelegationen, hade synbart samma syfte som i skiftersättningsförhandlingarna: att upprätthålla balans mellan klubbens olika medlemsgrupper.

Vårens tidlöneförhandlingar var därmed reellt avslutade. Kvar återstod nu eventuella individuella lönesätt-

ningsfrågor t.ex. för nyanställda och vid omplaceringar. Tillika kunde man i klubben med förnyad tillförsikt se fram mot den potential som halvårsrevideringen också gav i det nya avtalet hösten 1974, vilken som nämnts, var en produkt av redan föregående hösts tidlöneförhandlingar.

MTM-och RA-förhandlingarna

Parallellt med tidlöneförhandlingarna hösten 1973 påbörjades förhandlingar om penningfaktorerna. Dessa förhandlingar avsåg ackordssidan, för vilken baserna för prissättningen översågs. Mellan parterna förelåg ett lokalt riktat riktlinjeavtal bestående av MTM och RA (riktlinjeavtal). Under hösten begärdes från klubbens sida en allmän revidering av detta avtal på grund av löneglidningens utveckling.

Bakgrund till och innebörd av dessa förhandlingar erbjuder för den undersökta klubbens vidkommande ytterligare inblick i en annan förhandlingsform.

Bakgrund.

På ett formellt styrelsemöte redan den 31 mars 1973 diskuterade klubbstyrelsen penningfaktorerna. Styrelsen enades om att begära en 15-procentig ökning på MTM, då de ansågs för låga.¹⁾ Samtidigt beslutades från styrelsens sida, att revisionsförslaget på RA skulle ligga på mellan 18 - 20 procent.

Parallellt därmed sammankallades i rådgivande syfte ett tiotal representanter informellt bland medlemmarna för de båda avtalen. Styrelsens bud godkändes vid ett sammanträde av de selektivt utvalda medlemsrepresentanterna. Styrelsen fick också förtroendet att fullfölja för-

1) Jfr. styrelsemötesprotokoll 31/3 1973 i klubbmötesprotokollsamlingen.

handlingarna enligt dessa riktlinjer.

Förhandlingar med företaget påbörjades. Från klubbens sida uppnåddes dock inget förhandlingsresultat. Vid klubbmötet den 27 augusti 1973 rapporterade ordföranden att penningfaktorförhandlingarna inte givit något godtagbart resultat, varför förbundet kontaktats.²⁾ Frågan hade därmed tagit en ny vändning.

Situationsbeskrivning.

Den 16 oktober fördes central förhandling vid företaget angående höjning av penningfaktorerna för MTM- och riktlinjeavtalen.³⁾ Förfaringssättet innebar, att klubbstyrelsens roll inskränktes till mera servicebetonade uppgifter till inkallad förbundsfunctionär. Inte heller denna förhandlingsomgång gav emellertid något resultat som klubbstyrelsen ansåg sig kunna sanktionera.⁴⁾ I det rådande läget uppsades avtalet att gälla med tiden för det centrala avtalets utgång på området. Vid julmötet den 6 december 1973 kunde ordföranden rapportera, att de centrala förhandlingarna om penningfaktorerna strandat och att avtalet därför uppsagts.⁵⁾ Efter den 1 februari rådde ett avtalslöst tillstånd på MTM- och RA-sidan, berörande 440 medlemmar.

2) Jfr. mötesprotokoll den 27/8 1973.

3) Jfr. verksamhetsberättelse för avdelning 158 Lindås.

4) Jfr. Ibid

5) Jfr. mötesprotokoll den 6/12 1973.

På årsmötet i mars 1974 avlämnades åter rapport om att förnyade centrala förhandlingar om penningfaktorerna fastställts till den 10 april.⁶⁾

Den centrala förhandlingen den 10/4 1974 föranledde på RA-sidan en direkt uppgörelse.

På MTM-delen överenskomms samtidigt om en omläggning av prissättningssystemet som skulle vara klar den 15 maj. Denna uppgörelse skulle åtföljas av lokala förhandlingar, där frågan skulle lösas. Denna MTM-uppgörelse gav upphov till en helt ny situation för de efterföljande lokala förhandlingarna.

Ett allmänt missnöje förelåg under våren 1974, enligt klubbstyrelsens bedömning, bland ackordsarbetarna ute i de olika avsnitten över den tröghet med vilken förhandlingarna utvecklades. Ett missnöje hade börjat göra sig märkbart redan efter den första centrala förhandlingsomgången och fortsatte nu att tillta efter den andra centrala omgången. Förhandlingarna hade i detta läge, trots den centrala uppgörelsen, för MTM-delen pågått sedan hösten 1973 utan att ge konkret resultat. Ett avtalslöst tillstånd förelåg som dessutom i princip gjorde ackordssättning omöjlig. Missnöjet övergick snart i en bristande arbetsvilja. Samma fenomen som uppstod vid MTM-förhandlingarna vid monteringsbandet under hösten 1973 återkom nu i annan form: Arbetsmoralen sjönk, så att en begäran från företagsledningen om en tvåtimmars individuell overtid i det rå-

6) Jfr. mötesprotokoll den 12/3 1974.

dande läget avslogs av medlemmarna, via klubbstyrelsen, med hänvisning till att det oklara avtalsläget upplevdes som tröttande och oinspirerande. Under dessa omständigheter påbörjades genast de fortsatta lokala MTM-förhandlingarna.

Överenskommelse.

Den centrala förhandlingen föranledde, som omtalats, på RA-sidan redan den 10 april en överenskommelse. Klubbens bud hade legat på 18 - 25 procent. Den överenskomna ökningen innebar mellan 19 - 20 procent.

På MTM-delen hade också parterna i denna centrala uppgörelse enats om en omläggning av prissättningssystemet som skulle vara klar den 15 maj 1974. Beslutet innebar, att en ändring skulle ske från styckeackord till tidackord. Med dessa förutsättningar förestod de efterföljande lokala förhandlingarna på MTM-sidan, som alltså snart fördes under ett klimat där medlemmarna ansett sig tvingade att avslå en begäran om övertidsarbete. I detta läge närmade sig de lokala parterna snabbt varandra och en uppgörelse nåddes.

Under tiden, fram till den 15 maj, gav företaget sålunda en krona utöver avtalshöjningen på dessa ackord. Från klubbens sida upplevdes denna krona som en dubbel vinst: MTM-arbetarna, som tidlönearbetarna innan, hade inte bara fått en krona på ackorden utanför avtalet utan också en plattform från vilken nästkommande förhand-

lingar kunde påbörjas, där dessa ackord kunde betraktas som ett minimibud.

Förhandlingarna var därmed tillsvidare slutförda och den informella medlemsgruppen inkopplades åter för den definitiva informationsspridningen till berörda medlemmar direkt i avsnitten.

Kommentar.

Om några avslutande iakttagelser skall göras över verkstadsklubbens förhandlingar om MTM- och RA-avtalen hösten 1973 och våren 1974 kan bl.a. följande framhållas.

Förhandlingarna liknade till sin organisation tidlöneförhandlingarna, som också fördes under våren 1974.

Styrelsen verkade i förberedelsefasen till förhandlingarna i samråd med en selektivt utvald medlemsgrupp av berörda arbetare. Den fortsatta förhandlingsutvecklingen var emellertid en annan än dessa förhandlingar på tidlönesidan.

Styrelsen och företaget kunde i dessa ackordsförhandlingar uppenbarligen icke på något sätt enas om en uppgörelse. Företagets motbud låg tydligen under klubbens minimibud.

En ny taktik lanserades därför från klubbens sida: Linjen gick via centrala förhandlingar. När inte heller dessa lyckades ena parterna upptrappades taktiken från klubbens sida: Avtalen uppsades för att få ett tryck på företaget. Under dessa omständigheter nåddes en partiell

uppgörelse.

Resterande del, MTM-biten, skulle lösas lokalt. Yttre omständigheter spelade nu styrelsen i händerna: arbetsmoralen sjönk på grund av ett rådande missnöje över arbetsförhållandena som ej reglerats i den centrala överenskommelsen. Detta missnöje kunde emellertid också utnyttjas taktiskt, då det till sina konsekvenser var liktydigt med en övertidsblockad. Samma mönster som brukats vid MTM-förhandlingarna vid monteringsbandet under hösten 1973 kom till förnyad användning: medlemmarna agerade ute i avsnitten, något som styrelsen aningen icke kunde eller ville förhindra.

Parallellt upprätthölls därutöver under hela förhandlingsperioden kontakt med det formella mötet, där förlöpande rapportering avlämnades. Det verkliga förhandlingsarbetet låg dock utanför mötets ram. Uppgörelsen vid den andra centrala förhandlingsomgången den 10 april kunde sålunda icke accepteras helt av styrelsen utan snabba åtgärder för att tillfredsställa MTM-arbetarna. Först efter en taktisk övertidsblockering, åtföljt av ett kraftigt lönepåslag, tillgodosågs ett sådant behov, liksom en lugnare atmosfär för de fortsatta förhandlingarna och en definitiv reglering av frågan.

13.3 Teoridiskussion över fall-studien

Professor Nils Elvander har i sin bok "Intresseorganisationerna i dagens Sverige" bl.a. gjort frågan om demokratin inom lokala fackliga organisationer till föremål för belysning och diskussion.

Elvanders framställning är hypotesgenererande på ett något begränsat empiriskt material och kan därför lämpa sig för test av den ovan presenterade fallstudieundersökningen över Stenberg-Flygt verkstadsklubb. Det kan observeras, att utöver Elvanders analys har inget annat försök gjorts att systematiskt studera inflytande frågan i lokala fackliga organisationer på LO-sidan ur statsvetenskaplig aspekt.¹⁾

Utgångspunkten för Elvanders resonemang är, att ju närmare en facklig organisation står sina medlemmars direkta och närliggande problem, ju större facklig aktivitet utvecklar dessa medlemmar. En avdelning eller fackförening, och i synnerhet en stor sådan, upplevs som något opersonligt och svarar svårligen till de omedelbara och angelägna medlemskraven. Det är i stället i avdelningens klubbar och i klubbarnas underorganisationer, som den fortlöpande kontakten sker mellan medlemmar och förtroendemän och det är här som ett medlemsinflytande kan göra sig direkt gällande.

1) Elvander s. 75 f. (Jfr. Oskarsson: En metallfackförening och dess underorganisationer.) Problemställningen har dock varit föremål för en mera rättsligt inriktad behandling. Jfr. Edlund "Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden".

Elvander uppställer utifrån detta synsätt följande hypoteser:

1. Ju mera utvecklat och finförgrenat systemet med underorganisationer är inom en fackförening, desto större är det direkta medlemsinflytandet i konkreta fackliga frågor på arbetsplatsen.

Eftersom underorganisationerna, enligt Elvanders mening, är mera utvecklade i de större fackföreningarna gäller därför också följande hypotes:

2. Ju större en avdelning är, desto större är medlemsinflytandet på "gräsrotsnivå", trots att mötesdeltagandet är lägre (i större än små fackföreningar).

Utan att kunna göra anspråk på att strikt verifiera eller falsifiera Nils Elvanders hypoteser, då dessa hypoteser icke är precist operationaliserade och då föreliggande fall-studie mera varit av hypotesgenererande karaktär än hypotestestande, kan Elvanders antaganden diskuteras i relation till här framkomna slutsatser.

Utgångsresonemanget för Elvanders slutsatser synes här vara av särskild vikt att understryka, då det i föreliggande undersökning mycket klart markerats att en skillnad i medlemsaktivitet föreligger i medlemmarnas närhet till den fackliga organisationen.

Medlemmarnas direkta deltagande i 1973/1974 års centrala avtalsrörelse inskränktes i denna fall-studie till en efterhandsrapportering från förbundets centrala in-

formationskonferens för den begränsade krets som det informella klubbmötet utgjorde. I övrigt handlade klubbstyrelsen under ett fritt mandat i detta sammanhang. En mera sporadisk rapportering från de centrala förbundsorganen skedde dock på klubbens möte både innan och efter de centrala förhandlingarna via klubbens styrelse.

Det formella mötesintresset och mötesaktiviteten från medlemmarnas sida kunde emellertid överlag betraktas som obetydligt i klubben. "Normalmötet" besöktes under perioden av c:a sju procent medlemmar och någon verklig diskussion eller debatt förelåg ej vid mötena.

Det bör påpekas, att den undersökta klubben i dessa avseenden kan betraktas som representativ för Metallindustriarbetareförbundets verkstadsklubbar enligt den undersökning som avhandlingen i övrigt utgjort.

Medlemsaktiviteten vid de fortlöpande och efterföljande lokala förhandlingarna under samma period var en helt annan i den undersökta verkstadsklubben. Medlemsdeltagandet uppvisade ett flertal mönster från enskilda spontana medlemsaktioner till taktisk samverkan medlemmar - förtroendemän. Aktivitetsmönstren i detta avseende låter sig diskuteras i mera systematisk form med referens till Elvanders uppställda hypoteser.

Hypotes nummer ett ovan får till synes stöd i det här presenterade materialet. Naturligtvis är denna konklusion beroende av vilka indikatorer man ger begreppen. Elvanders begrepp förtjänar sålunda att preciseras något ytterligare för att få relevans för resultaten i

den här gjorda undersökningen.

Elvanders påstående om "systemet med underorganisatio-
ner inom en fackförening", kan formuleras så, att sat-
sen avser klubborganisationen som sådan och att en dis-
tinktion här föreligger mellan ett formellt och ett icke-
formellt verksamhetsplan.

Naturligtvis kan en viss skillnad föreligga i antalet
mötesdeltagare mellan avdelningsmöte och klubbmöte, men
detta synes icke vara det intressanta. Skillnaden kan
antas vara kvantitativt liten och kan å andra sidan ock-
så variera helt beroende på mötesfrågornas karaktär och
även, som denna undersökning visat, i speciella fall
med vilken förhandlingstaktik som användes.²⁾ Under-
organisationsbegreppet kan i normala fall i stället re-
lateras till klubben som sådan, och icke till avdelnings-
eller fackföreningsbegreppet, och där ta fasta på, att
både ett formellt och ett icke-formellt mötes- eller
beslutsplan kan föreligga. Så var, som visats, fallet
i den här undersökta klubben.

Det formella mötesplanet spelade dock en helt obetyd-
lig roll i det lokala förhandlingsarbetet. Det formella
mötet användes under perioden i efterrapporteringssyfte
och kom endast en gång till bruk i ett speciellt tak-
tiskt syfte för att koordinera ett existerande fackligt
missnöje.

2) Genom uppgift från avdelning 158:s ordförande Sven
Melin uppskattades det genomsnittliga avdelningsmötes-
deltagandet under år 1973 till c:a 35 medlemmar d.v.s.
ett mötesdeltagande på c:a fyra procent mot verkstads-
klubbens c:a sju procent.

Huvudparten av det lokala förhandlingsarbetet sköttes utanför detta mötes ram, direkt genom styrelsens kontakt med medlemmarna eller helt informellt via selektivt utvalda representanter från olika medlemsgrupper, både mera organiserat eller sporadiskt innan, under och efter de lokala förhandlingarna.

Olika medlemsaktioner i klubben under perioden samt frånvaron av den mötesopposition som att döma rådde kan betraktas som indikator på att denna informella aktivitet fungerade acceptabelt för en ömsesidig opinionsbildning i klubbens förhandlingspolitik mellan styrelsen och samtliga medlemmar. Att ett sådant agerande tillsammans i en klubb är ägnat, att, som Elvander uttrycker det, öka "det direkta medlemsinflytandet i konkreta fackliga frågor på arbetsplatsen", är däremot ett påstående som rent principiellt låter sig göras.

Följande hypotes skulle därför kunna formuleras:

1. Ju mer utvecklat och finförgrenat det icke-konstitutionella systemet med underorganisation är i en klubb, desto större är det direkta medlemsinflytandet i konkreta fackliga frågor.

Elvanders andra hypotes kan preciseras på ett liknande sätt.

Elvanders föreställning är, att det ovan relaterade medlemsinflytandet är beroende av avdelningens eller fackföreningens storlek. Resonemanget utgår från, att

ju större en avdelning är, ju större borde sannolikheten vara att en sådan utvecklar underorganisation och därmed ett bättre medlemsinflytande, trots att det formella mötesdeltagandet är större i små än i stora avdelningar.

Som mitt resonemang ovan implicerar, kan man även här göra gällande, att komparationen avdelning - klubb saknar större intresse. Det formella mötesplanet är en sak och den informella beslutsprocessen vid förhandlingar en annan, som föreliggande fall-studie mycket klart påvisat.

Storleken av medlemsinflytandet på "gräsrotsnivå", om nu orsaken skall diskuteras, avser alltså här för det första storleken på ett icke-konstitutionellt plan. För det andra synes det vara direkt relaterat till klubben i sig och icke avdelningen. Stenberg-Flygt verkstads-klubb är en klubb på c:a 600 medlemmar i en avdelning med endast c:a 900 medlemmar, men detta förhållande tycks sakna betydelse för resonemanget. Att verkstads-klubben utvecklat sin organisation och sina arbetsformer som de här beskrivits synes bero på andra omständigheter, och som direkt berör klubben själv. Förklaringen torde ligga i kvaliteter både hos dess medlemmar, dess styrelse men även förhandlingsmotparten.

Medlemmarna, i synnerhet en viss slags grupp av opinionsförmidlare, synes informellt göra anspråk på ett direkt inflytande i klubbens förhandlingsarbete. Klubbens styrelse handlar under detta tryck ute i de olika

avsnitten och försöker där balansera olika gruppintressen mot varandra. Och icke minst, företagsledningen tillåter - för att låta produktionen fortgå så störningsfritt som möjligt - att verkstadsklubbens styrelse under betald arbetstid ägnar sig åt detta fackliga arbete direkt på verkstadsgolvet. En slags jämvikt upprätthålls därmed sannolikt i det lokala förhandlings-systemet och måhända rent av i det centrala.

Med anslutning till den nyformulerade hypotesen 1 ovan skulle därför avslutningsvis också följande hypotes kunna formuleras:

2. Ju större förekomsten är av opinionsförmedlare för olika medlemsgruppintressen i en klubb och ju större klubbstyrelsens fackliga rörlighetsförmåga är på en arbetsplats, ju större är medlemsinflytandet på "gräsrotsnivå", d.v.s. det icke-konstitutionella inflytandet.³⁾

Den centrala frågan gäller dock varför medlemmarna utvecklar detta intresse vid de lokala förhandlingarna.

Elvander gör gällande, att förhållandet sammanhänger med den närhet som de fackliga frågorna bildar för medlemmarna på denna nivå i organisationen: Dessa lokala

3) Som ett observandum kan här påpekas, att frågan om facklig förtroendemans ställning under år 1974 blivit föremål för offentligrättslig reglering. I detta sammanhang bör också omnämnas, att frågan om en mera övergripande offentligrättslig reglering av förhållandena på svensk arbetsmarknad varit föremål för översyn av den s.k. paragraf 32-utredningen. Utredningen har bl.a. behandlat frågan om tolkningsföreträdet och fredsplikten.

frågor angår medlemmarna mera direkt än de centrala förhandlingsfrågorna och därför föreligger ett annat medlemsengagemang.

Man kan utveckla problematiken ytterligare genom att fråga varför dessa lokala förhandlingsfrågor ligger medlemmarna närmare än andra fackliga frågor. Förklaringen synes inte bara vara att dessa lokala frågor är mera personliga till sin fackliga karaktär, utan också, och i synnerhet, att dessa lokala problem direkt kan påverkas av medlemmarna på ett annat sätt.

Föreliggande fall-studie ger belägg för, att ett flertal både personella och fysiska konfliktresurser föreligger och används av medlemmarna i den lokala förhandlingsverksamheten. Det viktiga och intressanta med dessa resurser tycks vara, att de användes på ett mer eller mindre latent sätt i en informell förhandlingsorganisation, men icke desto mindre med en mycket kraftig tyngd i förhållande till en motpart, som för övrigt sannolikt besitter en likartad kapacitet.⁴⁾

Den offenkänt stipulerade fredsplikten och det på lokal nivå faktiskt förekommande förhandlingsarbetet synes med andra ord reellt icke med nödvändighet vara för-

4) Det kan i detta sammanhang påpekas, att sedan 1970 föreligger officiellt utfärdade direktiv från SAF:s styrelse för företagets handlande i händelse av vild strejk.

Företagen får sålunda inte förhandla under strejk eller hot om strejk och inte heller göra några eftergifter i sak som saknar stöd i gällande avtal. Dessutom skall företag stämma deltagare i vild strejk till arbetsdomstolen med yrkande om skadestånd.
(Delägarcirkulär 1/70 "Vilda strejker")

bundna. I själva verket kan man göra gällande, att mellan de båda lokala förhandlingstillstånden formell fredsplikt och s.k. vild strejk ligger ett funktionellt spektrum av förhandlingstaktiker i ett konstant konfliktorienterat lokalt förhandlingssystem.

Kan den företagna fall-studiens slutsatser upprätthållas på denna punkt vid en större empirisk prövning, måste rentav ett flertal gällande föreställningar om svensk arbetsmarknadssociologi omprövas. Ett antal utomordentligt kontroversiella frågeställningar radar upp sig som tidigare varken uppmärksammats eller vetenskapligt dokumenterats. Problemkomplexet låter sig bara här noteras.

Lennart Brantgärde har, i egenskap av statsvetare, i boken "Konfliktlösning på arbetsmarknaden" (1974) uppställt följande intressanta frågeställningar på frågan om vad som kan förklara den välkända och påtagliga frånvaron av stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad:

"Beror det på att det inte existerar några motsättningar mellan parterna i vårt land? Beror det på att det existerar motsättningar men att det samtidigt finns en uppsättning effektiva konfliktlösningsmekanismer? Eller kan det möjligen bero på att de existerande motsättningarna inte tillåts komma till uttryck genom att organisationer och lagbestämmelser utövar en effektiv repression?"⁵⁾

5) Brantgärde s. 9.

Det är givetvis nära nog omöjligt att ge ett entydigt svar på denna breda frågeställning. Föreliggande fall-studie har inte heller haft detta syfte. Problemet låter sig bara antydast från en infallsvinkel i detta material.

Fall-studiens centrala slutsats är denna: Motsättningar existerar mellan parterna och tillåts komma till uttryck trots organisationer och lagbestämmelser, men det finns en uppsättning effektiva lokala konfliktlösningsmekanismer.

Otryckta källor

Avdelning 158 verksamhetsberättelse 1973

Delägarcirculär 1/70 "Vilda strejker" SAF

Flygt årsredovisning 1972

Landsorganisationen: Sammanställning över kvinnorepresentationen inom fackföreningsrörelsen 1972

Metall informerar: Ändringar och tillägg i verkstadsavtalet 1974

Stenberg-Flygt verkstadsklubb mötesprotokoll:

1969

1971

1973

1974

Stenberg-Flygt verkstadsklubb styrelseprotokoll 1973

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalskonferensprotokoll för anställda vid företag anslutna till Skånes smedmästareförbund 1960

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalskonferensprotokoll för bilreparationsfacket 1960

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalskonferensprotokoll för järnbruksindustrin:

1958

1959

1960

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalskonferensprotokoll för KF-företag 1960

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalskonferensprotokoll för kontorsmaskiner 1960

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalskonferensprotokoll för metallverken 1960

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalskonferensprotokoll för smidesfacket 1960

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalskonferensprotokoll för verkstadsindustrin:

1956

1957

1958

1959

1960

Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtalsrådsprotokoll:

1961

1964

1966

1970

1971

1972

Svenska Metallindustriarbetareförbundet: Min mening om arbetstiden - lönen 1970, Min mening om löneformen 1972

Intervju 25/4 1974 (magnetband) med klubbordförande Sten Gustavsson vid Stenberg-Flygt verkstadsklubb

Tryckta källor

Förslag till handlingsprogram. Metallkongressen 1973

Landsorganisationen: De centrala överenskommelserna LO-SAF
1952-1954, 1956-1971

Landsorganisationen: Fackföreningsrörelsen och den fulla sys-
selsättningen

Landsorganisationen: Fackföreningsrörelsen och näringslivet

Landsorganisationens kongressprotokoll:

1936

1941

1951

1961

Landsorganisationens stadgar 1972

Landsorganisationens verksamhetsberättelse:

1970

1971

Rapport om studie- och informationsverksamheten. Metallkon-
gressen 1973

Svenska Metallindustriarbetareförbundets kongressprotokoll:

1947

1953

1961

1965

1969

1973

Svenska Metallindustriarbetareförbundets stadgar 1970

Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse:

1956

1957

1958

1959

1962

1963

1964

1965

1966

1967

1968

1969

1970

1971

1972

1973

Litteratur

- Abrahamsson B: Konfliktkontroll och konfliktlösning.(stencil)
- Andersson S.O.: Vilda strejker. Stockholm 1969
- Bakke W-Keer C: Unions, Management and the Public. New York
1948
- Barbash J: Trade unions and National Economic Policy in Western
Europe and the United States.(1970)
- Björklund B: Svenska Typografförbundet. Oskarshamn 1965
- Brantgärde L m.fl.: Konfliktlösning på arbetsmarknaden. Lund
1974
- Carlsson B: LO och fackförbunden. Stockholm 1969
- Commons J.R.: The Economics of Collective Action. New York 1951
- Dahlström E: Information på arbetsplatsen. Stockholm 1956
- Dahlström E m.fl.: LKAB och demokratin. Halmstad 1971
- Dunlop J.T.: Industrial Relations Systems.(1958)
- Dunlop J.T.: Wage determination under Trade Unions. New York
1950
- Edgren G m.fl.: Lönebildning och samhällsekonomi. Surte 1973
- Edlund S: Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden. Stockholm
1967
- Elvander N: Intresseorganisationerna i dagens Sverige. Lund
1969
Demokrati och socialism.(red.) Stockholm 1975
- Eriksson K: Facklig demokrati.(1973)

- Fagerström M: Den stora lönematchen. Stockholm 1969
- Flanders A: The Fawley Productivity Agreements. London 1964
- Geijer A: Lönepolitik och förhandlingsformer. Stockholm 1965
- Giesecke C-S: Hur ett kollektivavtal kommer till.(stencil 1965)
- Hart H-Von Otter C: Lönebildningen på arbetsplatsen. Vänersborg 1973
- Holmberg P: Arbete och löner i Sverige. Solna 1968
- Israel J: Den vilda strejken. Halmstad 1964
- Jerstedt S: LO:s linje - Strid eller samarbete? (1971)
- Karlbom T: Arbetarnas fackföreningar. Helsingfors 1969.
- Korpi W: Vilda strejker inom Metall och verkstadsindustrin.
(stencil)
- Landsorganisationen: De vanligaste uttrycken i avtalsrörelsen.
- Lasswell H m.fl.:The Comparative Study of Symbols. Stanford
1952
- Lasswell H:The structure and Function of Communication in Society, i Bryson (red.): The Communication of Ideas
(1948)
- Lewin L: Folket och eliterna. Stockholm 1970
- Lewin L: Demokratin inom svensk fackföreningsrörelse.(Ett forskningsprojekts presentation) (stencil)
- Lindblad I: Svenska Kommunalarbetareförbundet 1910-1960.
Stockholm 1960
- Lipset S.M.: Den politiska människan. Stockholm 1966

- Lipset S.M. m.fl.: Union democracy. The internal Politics of
the International Typographical Union.
New York 1962
- Meidner R: Samordning och solidarisk lönepolitik under tre
decennier. Tvärsnitt. Stockholm 1973
- Michels R: Political Parties.(1958)
- Nagel E: The Structure of Science. Problems in the logic of
scientific explanation. London 1961
- Niklasson H m.fl.: Svensk Arbetsmarknadsforskning. Falköping
1973
- Nowak K m.fl.: Masskommunikation och åsiktsförändring. Stock-
holm 1968
- Nycander S: Kurs på kollision. Helsingfors 1972
- Perlman S: A Theory of the Labor Movement. New York 1949
- Ross A: Varför demokrati? Stockholm 1965
- Ross A.M.: Trade Union Wage Policy.(1948)
- Schramm W: The Process and effects of Mass Communication.(1961)
- Strand S-E: Intresseorganisationer.(stencil 1974)
- Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia: Band I
1888-1905 Lindgren J. Stockholm 1938. Band 2 1905-1925 Lind-
gren J, Tingsten H, Westerståhl J. Stockholm 1948. Band 3
1925-1940 Back P-E. Stockholm 1963
- Theodorson/Theodorson: A Modern Dictionary of Sociology.
- Tingsten H: Demokratins problem. Stockholm 1967

- Uddevallaraporten: Företagsdemokratidelegationen. Stockholm
1971
- Ullenhag J: Den solidariska lönepolitiken i Sverige - Debatt
och verklighet. (stencil 1970)
- Webb B och S: Industrial Democracy.(1920)
- Westerståhl J: Arbetsmarknad och anställning. Del 3 i "Männi-
skan och arbetet". Kristianstad 1952
- Westerståhl J: Den kommunala självstyrelsen. Del 1 Ett forsk-
ningsprogram. Uppsala 1970
- Westerståhl J: Svensk fackföreningsrörelse. Stockholm 1945
- Windahl S: Kommunikationsmodeller. Lund 1972
- Åkerman N (red.): Demokratibegreppet. Falköping 1972

Tidskrifter

Administrative science quarterly
British Journal of Industrial Relations
Fackföreningsrörelsen
Journal of Communications
Liberal debatt
Lloyds' bank review
Metallarbetaren
SACO-tidningen
Skandinaviska bankens kvartaltidskrift
Statsvetenskaplig tidskrift
Tiden
Tidsignal
Vår lösen

Tidningar

Aftonbladet
Arbetarbladet
Arbetare Tidningen
Stockholms - Tidningen
Sydsvenska Dagbladet

Tabellförteckning

- Tab. 1 Valens karaktär till förbunds kongress och avtalsråd.
- Tab. 2 Ordinarie kvinnorepresentation i Svenska Metallindustriarbetareförbundets representativa organ 1972.
- Tab. 3 Avdelnings- och klubbordförandens informella diskussioner med olika målgrupper avseende förbundets förhandlingspolitik.
- Tab. 4 Klubbordförandens bedömning av kontaktmannaorganisationen.
- Tab. 5 Avdelnings- och klubbordförandens representation i avtalsråd resp. informationskonferens under 1970-talet.
- Tab. 6 Avdelnings- och klubbordförandens valår.
- Tab. 7 Kodifierade och okodifierade kommunikationsmönster i avdelningar och klubbar.
- Tab. 8 Kommunikationsmönster inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.
- Tab. 9 Kommunikationsmönster under de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.
- Tab. 10 Kommunikationsmönster efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.
- Tab. 11 Öppenhetens karaktär i avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna.
- Tab. 12 Aktivitetens karaktär i avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna.

- Tab. 13 Oppositionens riktning i avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna.
- Tab. 14 Oppositionens karaktär i avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna.
- Tab. 15 Oppositionella avdelningar och klubbar vid de centrala avtalsrörelserna och kanalens karaktär.
- Tab. 16 Avdelnings- och klubbstorlek i medlemmar och kommunikationsmönster.
- Tab. 17 Antal ordinarie möte i avdelningar och klubbar och kommunikationsmönster.
- Tab. 18 Extra möte i avdelningar och klubbar och kommunikationsmönster.
- Tab. 19 "Normalmötesdeltagandets" storlek i avdelningar och klubbar i procent medlemmar och kommunikationsmönster.
- Tab. 20 Variation i mötesdeltagandets storlek från "normalmötets" i samband med en central avtalsrörelse i avdelningar och klubbar.
- Tab. 21 Maximalt mötesdeltagande under 1973/1974 års centrala avtalsrörelse där mötesdeltagandet förändrades i mycket stor utsträckning i avdelningar och klubbar.
- Tab. 22 Fas av den centrala avtalsrörelsen då mötesdeltagandet förändras i mycket stor eller viss utsträckning i avdelningar och klubbar.
- Tab. 23 Mötesform och kommunikationsmönster i avdelningar och klubbar.

- Tab. 24 Avdelningsfunktionär och kommunikationsmönster.
- Tab. 25 Avdelnings- och klubbordförandens valår och kommunikationsmönster.
- Tab. 26 Avdelningsrepresentation i avtalsrådet under 1970-talet och kommunikationsmönster.
- Tab. 27 Avdelnings- och klubbordförandens representation i avtalsrådet under 1970-talet och kommunikationsmönster.
- Tab. 28 Avtalstyp i avdelningar.
- Tab. 29 Kön i avdelningar och klubbar.
- Tab. 30 Organisationsgrad i avdelningar och klubbar.
- Tab. 31 Politisk styrelsemajoritet i avdelningar och klubbar.
- Tab. 32 Avdelningars och klubbars representation på avtalsområde till avtalsrådet resp. informationskonferens och kommunikationsmönster.
- Tab. 33 Kommunikationsmönster och typ av avtalsinformation inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.
- Tab. 34 Kommunikationsmönster och typ av avtalsinformation under de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.
- Tab. 35 Kommunikationsmönster och typ av avtalsinformation efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.
- Tab. 36 Kommunikationsmönster och branschinformationens karaktär inför de centrala avtalsrörelserna i avdel-

ningar.

- Tab. 37 Kommunikationsmönster och branschinformationens karaktär under de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.
- Tab. 38 Kommunikationsmönster och branschinformationens karaktär efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.
- Tab. 39 Kommunikationsmönster och information om förhandlingsmetod inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar och klubbar.
- Tab. 40 Kommunikationsmönster och informationskonferens - resp. avtalsrådsinformation i öppna avdelningar och klubbar inför de centrala avtalsrörelserna.
- Tab. 41 Avtalsrådsinformation under de centrala avtalsrörelserna i klubbar.
- Tab. 42 Kommunikationsmönster och informationskonferens - resp. avtalsrådsinformation i öppna avdelningar och klubbar efter de centrala avtalsrörelserna.
- Tab. 43 Kommunikationsmönster och funktionärsbesök inför de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.
- Tab. 44 Kommunikationsmönster och funktionärsbesök efter de centrala avtalsrörelserna i avdelningar.
- Tab. 45 Ideala kommunikationsmönster över förhandlingsfaserna i avdelningar och klubbar.
- Tab. 46 Medlemsrepresentation och mötesdeltagare i avdel-

ningar och klubbar med ideala kommunikationsmönster över förhandlingsfaserna.

Tab. 47 Kommunikationsmönster inför de centrala avtalsrörelserna och medlemsengagemang vid de lokala följdhandlingarna jämfört med de centrala i klubbar.

Personförteckning
=====

Abrahamsson B. 209, 349

Abrahamsson F. 177

Alkeback G. 178

Andersson S. 206

Andersson S.O. 205, 209

Back P-E. 7

Bakke W. 25

Barbash J. 21, 42

Behrend H. 25

Björklund B. 50, 52, 53, 61, 62, 65, 69, 70, 74, 75

Blain A.N.J. 21, 24, 25, 26, 30, 32, 34

Bohlin B. 85

Braddock R. 7

Brantgärde L. 397

Bredenberg E. 177

Carlsson Bengt 224, 226

Carlsson Bo 123, 141, 142, 143

Coleman J.S. 77

Commons J.R. 24

Dahlström E. 349

Dunlop J.T. 23, 24, 25, 29, 30, 37, 38

Eckerström L. 183

Edgren G. 46, 131

Edlund S. 389

Elvander N. 42, 73, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 93, 147, 148,
149, 341, 342, 389, 390, 391, 392, 393, 395

Eriksson K. 50, 52, 55, 56, 65, 66, 328, 343

Etzioni A. 239

Fagerström M. 124, 125

Faxeñ K-O. 131

Flanders A. 27, 41

Fox A. 27

Foyer L. 82, 83, 93

Friseñ N. 160, 161

Geijer A. 101, 102, 103, 119, 120, 121, 124, 145, 160, 161,
162, 163

Gennard J. 21, 24, 25, 26, 30, 32, 34

Giesecke C-S. 129, 130

Gustavsson S. 353

Hansson G. 203

Hart H. 349

Hellberg E. 177

Hjalmarsson J. 131

Hjulström E. 178

Holmberg P. 147

Höök V. 206

Israel J. 349

Jansson A. 203

Jerstedt S. 145

Karlbom T. 103

Keer C. 25

Korpi W. 209,349

Kugelberg B. 124

Larsson E. 166

Lasswell H. 6,7,333

Lewin L. 67,240,341

Lindblad I. 11,50,52,53,55,57,59,60,61,65,70,71,74,
75,81,82,83,90,91,93,150,328,330,331,343

Lindgren J. 7

Lipset S.M. 77,78,79,80,83,340

Lund C. 88

Lundin B. 114,193,210,215

Margerison C. 32

Meidner R. 99,101,102,103,120,126

Melin S. 392

Merton R.K. 26

Michels R. 3,77,80

Nagel E. 7

Niklasson H. 131

Nilsson B. 121

Nilsson Å. 110, 112, 116, 121, 127, 155, 162, 165, 166, 167,
169, 170, 195, 196, 197, 198, 205, 208, 347

Nordenskiöld O. 86, 93

Nowak K. 15

Nycander C.E. 127, 143

Odhner C.E. 131

Oskarsson W. 349

von Otter C. 349

Palmer G. 145, 146

Parson T. 29

Perlman S. 23, 24

Petersson H.F. 1

Roberts B.C. 26, 27

Ross A. 93

Ross A.M. 23, 24

Rudberg H. 121

Schramm W. 15

Smith A. 130

Stjernquist N. 1

Svedberg S. 211

Svensson B. 192, 193, 194, 203, 224, 225

Strand S-E. 42,344
Söderfeldt B. 80
Tingsten H. 7,93
Theodorson 14
Trow M.A. 77
Turner H.A. 27
Ullenhag J. 101
Webb S. och B. 22
Wehlin S. 223,224,227,228,236
Westerståhl J. 7,50,52,53,63,64,69,72,144,145,240,
328,343
Windahl S. 15
Wieslander H. 1
Åkerman N. 143
Österberg A. 177
Östergren B. 87,88

The Main Issues

The whole summary consists of a report and discussion of the theoretical premises and empirical results arising from the dissertation.

The summary has been set out in such a way that as an introduction, the main issues of the dissertation are summed up and answered according to results found. Then the problem is carried over to the interpretation of these facts from the point of view of trade-union democracy, with a contemporaneous connection with analogous research in this field.

In the introduction of the dissertation the two following issues are put forward for answering:

1. How, and according to what criteria, have the union officials responsible for the decision-making process tried to create those conditions necessary for efficiency in the external execution of policy and internal membership democracy, since national-level negotiation procedures were introduced in 1956?
2. How does the mutual communication process between the local organization of the union and the central organs of the union function, during union negotiations - with co-ordination?

Conclusions

The first issue has been answered in such a way, that with regard to national-level negotiation procedures, a formal concentration and centralization of the decision-making process has been noted; but at the same time, an effort has been made to deconcentrate the decision-making process both at the formal level and more particularly at the informal level.

This development has taken place in the organization without any major constitutional debate except for an oppositional "vetoist minority". It has been described, however, as a compromise in striving for the two sides to democracy - efficiency in the external execution of policy, and internal democracy in the union.

The second issue is linked with this concept of democracy through a study of the interaction within the communication process formed by the informal communication between the union's local level and its central level.

The district meeting and the branch meeting have formed the

unit of analysis for the different variables in the communication process.

It has been possible to show that among other things, a minority of the union's local branches has participated in a mutual way in this communication process during negotiations and that these branches possess a certain external structure and quality which makes them different from other local organizational units. With respect to this it should be pointed out that the districts have considered a total population whereas the branch data only have considered a part population.

The following report will discuss these two issues and form a basis for the conclusion on the functioning of trade-union democracy in the Swedish Metal-Workers' Union during central collective bargaining negotiations.

Comparison with previous research

Previous sociological and political science research into democracy in the Swedish trade-union movement, as has been pointed out in the introduction of the dissertation, has concluded that there are certain deficiencies in the functioning of internal democracy.

In 1945 Westerståhl pointed out the two crucial factors of a dominating leadership and a passive membership in the process of union democracy. In 1960 Lindblad established that the Municipal Workers' Union deviated in its action from what was generally considered to constitute the democratic procedure. Similarly, in 1973, Kjell Eriksson showed that the democratic process of the Miners' Union was afflicted with evident weaknesses of the processes of articulation and aggregation of interests.

Available research of the present activities of the Metal-Workers' Union with regard to the problem of internal communications during central collective bargaining negotiations could, on principle, be interpreted in a similar way.

The communication process during central collective bargaining negotiations within the union seems, from the democratic viewpoint prevailing in the organization and referring to informal communications, to be impaired by deficiencies: a minority of districts and branches participate in an ideal way in this communication process with the union both before, during and after wage negotiations, when it has been a question of personal reports on meetings and trade-union debates - debates, moreover, which in practice do not constitute alternatives to those officially recognized by the central negotiating organs.

A closer analysis has shown that these ideal organizational units do not only differ from other districts and branches as far as their activities are concerned but also with regard to various background factors.

Consequently the empirical part of the dissertation has, in principle, proved that ideal district - and branch meetings in the union are to a comparatively greater extent: larger organizational units, with a higher meeting frequency, with a lower attendance at meetings, with employed local officials and with representation at central union level, than the other way around. Furthermore a certain relationship has been noticed such that it is ideal units which receive satisfactory information on negotiations relating to, for instance, both central (SCTU, the Swedish Confederation of Trade Unions) and trade information.

The diversities in the functioning of the internal communication process in the union between the meetings of the local and central union level can be interpreted as follows: that good local organization resources generally produce a more ideal communication pattern than a lack of resources would produce. This communication pattern in its turn also positively affects the content aspect of communication.

It can once more be pointed out that according to the constructed classification of so-called communication patterns, "ideal" refers to a personal report of meetings followed by meeting debates, whereas other communication patterns have together been described as "non-ideal", in analytical purpose.

The conclusions of the study regarding the internal democracy of a trade union can be illustrated initially by analogous data available from the Swedish Municipal Workers' Union.

In a summary of the activities at the local level of the Swedish Municipal Workers' Union, Ingemar Lindblad observes that the functioning of trade-union democracy, at this level, is directly dependent on the number of members within the union: "large districts seem to be in a more favourable position in two respects: they have better resources and they provide a forum for trade-union debate. Activity in meetings is animated, sections and separate groups are provided with an opportunity of discussing their problems and activities of a non-union kind are often arranged. The chairmen and the other leaders have, within the large districts, acquired extensive experience and have wide knowledge of how the union works and they are, therefore, well able to assist their members. Discussions constantly take place among the working parties where different opinions are deliberated and where the leadership comes under constant criticism..... The main drawbacks

of large districts are concerned with the participation of the members and contact with the leadership. The larger a district becomes, the smaller the proportion of members which goes to the meetings and which gets an opportunity to take part in elections and other decisions..... The smallest districts, on the other hand, are kept unified by the personal acquaintance of members with each other and almost every one comes to the smallest meetings. For the members of the small districts, the trade union is not a remote and impersonal institution, but a circle of friends which coincides with that of one's workplace acquaintances."1) Lindblad's report of the local activities in the Municipal Workers' Union, thus, seems to be directly relevant and applicable to the conditions in the Metal-Workers' Union in the case of central wage negotiations with regard to the mutual interaction between the local and central union level. Lindblad's account of the difference in the activities during a meeting of a larger and smaller district coincides well with the proven differences in ideal and non-ideal communication patterns of this study: greater local organization resources and a low meeting attendance yield an ideal communication pattern more so than the other way around, and this communication pattern generally produces more sufficient information on wage agreements than the non-ideal communication pattern.

How this relationship should be interpreted with regard to the functioning of trade-union democracy in the consensus of opinion within the union at central collective bargaining level, can be discussed in greater detail.

The debate on trade-union democracy

In the introductory section of the dissertation, it was pointed out that, in principle, three separate concepts of trade-union democracy in the central wage bargaining situation could be noted in the public debate.

A more optimistic view asserted that the negotiation of wages could be seen as a kind of integration process whereby the trade-union leadership and the membership eventually came into consensus as negotiations developed. A more pessimistic viewpoint asserted the contrary: the strong centralization within the trade-union movement in general made it impossible for members to participate meaningfully and therefore also wage negotiations could be regarded as the duty mainly reserved for trade-union representatives. A third opinion stated that it was a question of the difference between central and local negotiations and considered the latter as a decision-making process of a more democratic character. Characteristic of this third concept was a more or less open acceptance of the centralization at central negotiation level on the basis of

1) Lindblad, p. 290 et seq.

the advantages which this system would have in terms of a negotiating efficiency value.

Could the optimistic integration concept be maintained after an empirical examination of the issue or how should it at all be interpreted?

The formulation "listen to the movement" is a currently accepted and well-known notion in this connection. In the same way as this formulation is confidently expressed by leaders in the trade-union movement, so is it distrusted and refuted by critics of the trade-union movement.

The answer to the question is naturally dependent on what is included in this concept. The notion "movement" is probably interpreted in two completely different ways in the debate and is after all presumably connected with a usually unvoiced disagreement on the interpretation of what constitutes trade-union democracy. The problem has here been investigated with reference to Lasswell's so-called formula, i.e. who says what, to whom, through what channels, in what situation and with what result.

Democracy within the trade union

It was pointed out above that the conditions in the Swedish Metal-Workers' Union during the central collective bargaining process meant that only a minority of the districts and branches of the union could be regarded as participating in the ideal way in the various stages of the wage negotiations. It was also observed that greater local organization resources and a low meeting attendance to a comparatively greater extent than vice versa, yielded this ideal communication pattern and that this communication pattern to a comparatively greater extent than the non-ideal communication pattern, produced satisfactory wage agreement information.

The study has also shown that these conditions were valid irrespective of the stage of the negotiations. The result is that the ideal communication pattern at each separate moment of the negotiations is, for the most part, made up by districts and branches which are ideal at all negotiation stages; these districts and branches then also have an informative function. One should, however, analyse the relationship, as it could be useful to talk about a more demarcated participation core in the local structure of the union.

One important aspect noted in the functioning of the communication process was that, for example, the participating number of blocked districts was considerably greater during the actual negotiations themselves than at the preliminary and completion stages of the negotiations. The interpretation could

be made that a more limited number of districts also holds a qualitative exceptional position in collective bargaining matters in the union's decision-making process, by participating in the communication process; this process also takes account of the point in time during the negotiations with special claim to a rational and well-timed handling of the negotiation decisions. In table 45, these ideal communication patterns of the negotiation stages within districts and branches are studied more closely. In the table the notation "I" stands for ideal communication pattern and "I-i" for the non-ideal pattern.

Table 45. Ideal communication pattern of the negotiation stages within districts and branches.

Districts							
Point in time	Communication pattern						
Before	I	I	I	I-i	I-i	I-i	I
During	I	I	I-i	I-i	I	I	I-i
After	I	I-i	I-i	I	I-i	I	I
Total	33	2	6	9	2	1	9
Branches							
Before	I	I	I-i				
After	I	I-i	I				
Total	38	18	16				
District and branch							
Before	I	I					
During	I	-					
After	I	I					
Total	16						

Table 45 shows that out of those districts which are ideal at any one time during negotiations, there is a clear majority of 33 districts which are ideal at each stage in the negotiation process. The proportion is the same for the branches: the most, or 38 branches are ideal both before and after the negotiations.

The lower part of the table shows the number of ideal districts

throughout the negotiation stages and also considers the largest branch within the district and its idealism throughout the various stages of negotiation. If the claim on the ideal district is increased in this way the total number of districts becomes 16.

The following analysis has been based on those 33 districts and 38 branches which have an ideal communication pattern before, during and after the negotiations. Table 46, below, provides further information on the character of these units within the union. The table makes a study of membership representation and actual participation in the meeting in the districts and branches taken as a whole. The figures for participation in the meeting refer to "normal meeting participation" as estimated by the chairmen. As the study has earlier shown, there are reasons for regarding the "normal meeting participation" as almost coinciding with the participation in a meeting during the collective bargaining process. The same figures can also be used to illustrate members' interest during a wage-negotiation process.

Table 46. Membership representation and participants at the meeting in those districts and branches with the ideal communication pattern throughout the negotiation stages.

	Ideal districts	Ideal branches
Sum total	33	38
Total Membership representation	103174	49013
Total Participants at the meeting	1853	2098

Table 46 shows that, at the turn of the year 1973/1974, the 33 districts which were ideal in all stages of the wage negotiation process, represented a total of 103174 members (some 25 per cent of the members affiliated to the union). The table also proves that a summation of the number of the "normal meeting participation" in the districts amounted to about 2000 persons or below one per cent of the union members. The actual corresponding figures for the branches were 49013 and about 2000 respectively. 2)

Some general conclusions can now be discussed regarding the consensus of opinion which develops between the local and the central organizations of the union during the collective bargaining process.

For one thing it can be surmised that the district meetings

- 2) In the total for participants at a meeting, the representation members have not been included.

and branch meetings which show the ideal communication pattern vis-à-vis negotiation committees and meetings for information purposes respectively, also succeed in articulating information on wage agreements to the central union organizations aforementioned. In all probability this should also be the case for the core of local organizations showing the special ideal communication pattern throughout all stages in the negotiation procedure. The study helps us towards the conclusion that ideal districts and branches, more so than others, receive satisfactory wage agreement information on both central (SCTU) and trade matters irrespective of the negotiation stage.

Moreover it is likely to be the case that the ideal districts and branches which have larger resources at local organization level are able to influence the central aggregation process in a more decisive way. One is guided towards this surmisal because good resources at local organization level (for instance in the number of members and central representation) generally yield an ideal communication pattern and thus a comparatively greater homogeneity of these districts and branches.

The conditions for a democratic decision-making process can, therefore, be seen to exist in the informal communication process which has been studied here. The crucial matter, on the other hand, seems to be whose interests are represented in the arising consensus of opinion.

The very moderate attendance at meetings at the local level is, no doubt, an obvious problem within the union. Accordingly the study indicates that a marginal minority of the union members are engaged in this activity during all negotiation stages. Any noticeable increase in the attendance at meetings from the "normal meeting participation", generally takes place after completion of the negotiations. The problem seems to be particularly difficult when a lower attendance at a meeting, to a comparatively greater extent than the reverse, is accompanied by an ideal communication pattern. Consequently an important question seems to be how representative these few participants at meetings are for the union as a whole. In illustration some essential observations can be made.

A study of the sociological structure of the union has shown that the organization can be regarded in several important ways as fairly homogeneous: the type of wage agreement; the sex ratio; the degree of organization; the local and political committee majority and the trade areas. Considerable majorities of members are accordingly subordinated to national agreements, consist of males, are highly organized, have a social democratic district-and branch committee and belong to the trade area of the engineering industry. In these respects members' representation can be said to be satisfactory.

It should be pointed out, however, that homogeneity is not so great that small minorities are ignored in this respect. The study has indicated that these minorities do have some difficulty in articulating their interests. Calculated by the number of units at the local level very few districts and branches accordingly have a majority of members whose wages are negotiated locally and who are predominantly female. In the same way a non-ideal communication pattern has been exclusively shown in districts and branches for some minor trade areas of the union.

Yet another dimension of the participation at meetings refers to the question of the direction of opinion formation within the union during central wage agreement negotiations. Observation has been made that for ideal districts and branches, this communication pattern includes both wage agreement information from the central union organizations and vice versa by means of reports made during meetings. The exchange of information at meetings is, however, of a general nature and does not exactly include any opposition against the negotiating principles introduced from a central level. Interpretation of this fact is very important as it demonstrates the workings of internal democracy within the organization.

The theory concerning the law of oligarchy within an organization has, among other things, taken account of factors found in all larger organizations and qualities characterizing their members. In the introductory sections of the dissertation this theory was shown with reference to Lipset's well-known investigation of the American Typographers' Union: larger organizations are forced to develop a bureaucratic structure where the trade-union leadership has a monopoly of communications and knowledge and their social status makes a true influence on members an illusion while, at the same time, bureaucratization increases.

The problem refers to what is called, in the democratic theory, "false consensus" and "the law of anticipated reactions" alternatively. 3) Is the consensus of opinion which, for example, is developed in a trade-union organization in negotiation matters, "false", as a result of the domination of the bureaucracy over members; or is it that the bureaucracy is in various ways forced to anticipate the interests of passive members as well for survival purposes, because of the control potential which these members ultimately possess?

As far as Sweden is concerned the issue has been discussed in the context of central collective bargaining and consideration has been made of the outwardly dominating position which trade-union leaders seem to have here. Professor Nils Elvander has in his book "The organizations of interests in Sweden today"

3) Cf. Levin: The people and the élites, p. 106 et seq.

stated this as follows: "What ought to be emphasized here is that the democratic process which is going on on the SCTU-side before the negotiations seems to stand up to the demands of scope and intensity. However, it should be noted that it is, to some extent, a question of guided opinion formation: leaders' speeches and representatives' statements guide the principles for agreement on wages, and those members' opinions that diverge too much are not likely to be seriously entertained." 4).

Elvander's conclusions are justifiably formulated. The question of "false consensus" - "anticipation" is empirically almost impossible to answer as the question of members' "true interests" is difficult to establish. Both hypotheses could be equally right. The problem can actually only be discussed on a more or less safe basis.

In the present study of the negotiating machinery in the Swedish Metal-Workers' Union, evidence can be found to support the concept of guided opinion formation. The lack of a local meeting to air views which are valid alternatives to those the central union recommends in the resourceful ideal districts and branches, can accordingly be interpreted in such a way that within a large bureaucratic organization a valuation alliance exists which makes different opinion formation impossible. The situation can, however, also be to the contrary: the lack of opposition can be seen as an indicator that the union leadership has succeeded in anticipating both the trade-union and political opinions of the members: for example, through the resources of the same districts and branches and thus, autonomy for the central union bodies. In this connection, any trade-union or political opposition which has been noted towards the SCTU or the union, has been confined to the open-active districts and branches in the studied organization.

However, there is yet another aspect of trade-union democracy which makes the problem more delicate: a bureaucracy is necessary for the trade-union organization to function effectively in relation to both its opposite party and the political system.

Swedish research has, as earlier shown, dealt with the question of trade-union democracy and singles out two aspects: consensus of opinion between elected and electors and factual efficiency in acting on decisions made.

Westerståhl has interpreted this in such a way that the demand for internal democracy must be weighed against the demand for outward efficiency. Lindblad discusses the issue and states that the functioning of a trade-union organization can not

4) Elvander, p. 119 et seq.

exactly be compared with the conditions within the State and the local authority. In the same way Kjell Eriksson regards trade-union democracy as consisting of a context which includes a certain minimum standard of efficiency in the execution of the organization's policy.

The problems of the present negotiating machinery have been well described by another Swedish political scientist: "The dilemma of the organizations is obviously that they do not merely wish to greatly influence their internal membership; the organizations have been founded because their members want to have some claims on society satisfied and it is a question of being able to get constructive results. However democratically a trade union may be built up; if it is not able to bring about any improvements in working conditions, the enthusiasm of its members is likely to abate". 5)

The present investigation has shown that the case-study organization, while formally developing its forms of government, has also paid regard to efficiency value, and the question of trade-union democracy has not been considered in isolation from such a part-aspect.

The empirical study of the forms of government in the Swedish Metal-Workers' Union shows that the internal communication process functions in such a way that this efficiency has a great chance of being realized. As circumstances are that a minority of the districts and branches of the union take part in an ideal way in internal opinion formation during the collective bargaining procedure, together with a very limited and passive participation at meetings, and, as these units generally have their own resources at local organization level, interpretation value is such that the stated negotiating efficiency is facilitated.

Consequently the problem of the functioning of trade-union democracy within the organization during the central collective bargaining process seems to be somewhat more complex than the problem of internal communication activity. Even if the pessimistic interpretation of "false consensus" is maintained in internal opinion formation, the same process of opinion formation can therefore be said to favour the execution of the union's policy according to certain standards of efficiency. This opinion can at worst be stated only if these standards are interpreted in an alternative way. Or, expressed in a different way, in order to reiterate the public debate: The concept of "the movement" as a completely inactive phenomenon in the material world can only be maintained if another attitude is adopted towards the present functioning of the Swedish

5) S-E Strand: Organizations of interests p. 26.

labour-market, in the trade-union context.

The question of trade-union democracy can moreover be said to include yet another dimension which concerns the relationship between the negotiations at central and local level during collective bargaining, i.e. the question of the follow-up negotiations at the local level.

Is it the case, as the public debate maintains, that a union whose wage agreement system includes continuous locally determined negotiations in this respect reveals a decision-making process which by nature is completely different from the central one in the question of democracy?

In this study, this issue seems to be of such essential importance that a closer analysis of the problem is necessary.

An indication that the involvement of the members in the Swedish Metal-Workers' Union is of a completely different kind during local rather than central negotiations was given at an inquiry with the branch chairmen who were asked to try and compare differences in membership interest and membership participation between these two negotiating levels. Accordingly the following question was asked at the inquiry: "If one compares membership interest and membership participation within the branch with respect to central negotiation questions at SCTU and union level with the local follow-up negotiation questions, what is then your opinion in general of the interest and participation in the local follow-up negotiations?"

The outcome has been shown in table 47. Different communication patterns in the branches before central collective bargaining begins have been set against the estimated membership interest and membership participation in the follow-up negotiations at local level as compared with those at central level.

In the table the following abbreviations are used for communication pattern: "O-a" = open - active (personal reports of meetings followed by debate); "O-p" = open - passive; "S-a" = closed - active (written reports followed by debate); "S-p" = closed - passive; "V" = varied; "Okod." = uncoded.

Table 47. Communication patterns before the central collective bargaining procedure and membership involvement in follow-up negotiations at local level as compared with central level within branches.

Membership involvement in negotiations at local as compared with central level	Communication pattern						
	O-a	O-p	S-a	S-p	B	V	Okod.
Greater at local level	84	85	75	83	81	100	63
Approximately the same	16	12	25	17	19	0	25
Reduced at local level	0	4	0	0	0	0	13
Uncodified	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100
Sum total	(56)	(87)	(4)	(6)	(16)	(2)	(8)

The table shows a very essential point. Without exception members' interest and activity have proved overall to be greater in local than in central negotiation issues. The alternative "Reduced at local level" appears rarely. It is therefore clear that no perceptible connection can be deduced from the table. Matters stand in such a way that irrespective of the communication pattern of a branch vis-à-vis central level before a collective bargaining procedure the branch produces high membership involvement in succeeding local negotiations.

Data given in the above table show that a very fundamental distinction must be drawn between the union's functioning as a democratic institution where central collective bargaining negotiations are concerned, and local follow-up negotiations, which should not be regarded as independent of the central negotiating work of the union. 6)

Is the communication process between leaders and members in an engineering branch regarding the participation values activity, interest and information in local negotiations different from the communication process between the same members and leaders at central level in the organization? Or

6) Cf. Statement by former union general secretary Åke Nilsson in the Metal-Worker 61:33-34:10 "Beware of the centralization epidemic".

does trade-union negotiating efficiency at local level have a different meaning than at central level? To put it another way: Is conflict, which seems in the central trade-union negotiating system to describe a state of social disorganization, in reality a manifestation of social organization in the sub-system of the same system, and as such provocative of a different trade-union membership involvement? It seems that the question will have to be answered in the affirmative as the case-study has shown.

Research into these questions must be given high priority. For this reason a case-study of the local negotiating work carried out by an engineering branch in the union has been made.

Theoretical discussion on the case-study

In his book "The Organizations of interests in Sweden today" professor Nils Elvander has discussed, among other things, the question of democracy within local trade-union organizations.

In his report Elvander puts forward hypotheses based on somewhat limited empirical material and it can therefore be used in examining the case-study of the Stenberg-Flygt engineering branch. With the exception of Elvander's analysis no attempt has been made to study systematically the question of influence in the local trade-union organizations on the SCTU-side from a political science aspect. 7)

The basis of Elvander's reasoning is that the more closely a trade-union organization takes account of the direct and immediate problems of its members, the greater the trade-union participation manifested by these members will be. A district or trade union, particularly a large one, is experienced as something impersonal and remote of its members. It is in the branches of the district and in the suborganization of the branches that continuous contact takes place between members and representatives, and it is here that the influence of members can directly manifest itself.

Taking this approach Elvander puts forward the following hypotheses:

1. The more developed and finely ramified the system of sub-organizations is within a trade-union, the greater the direct

7) Elvander p. 75 et seq. (Cf. Oskarsson: A metal trade union and its suborganizations) The problem has, however, been the subject of a more juridical treatment. Cf. Edlund "Controversial negotiations on the labour-market".

influence of members on specific trade-union questions at the workplace.

As the suborganizations, in Elvander's opinion, are more developed in the larger trade unions, the following hypothesis consequently also applies:

2. The larger a district is, the greater is the direct influence of members at "grass-root level", despite participation of members being less (in larger than smaller trade unions).

No claim is made to verify or falsify Nils Elvander's hypotheses, as these hypotheses are not accurately operationalized and as the present case-study has been of a more hypothesis-generating than hypothesis-testing nature, but Elvander's suppositions can be discussed in relation to conclusions here arrived at.

Thus it is especially important to point out the basic reasoning of Elvander's conclusions, as the present study has emphasized, that a difference in membership participation exists regarding the closeness of members to the union organization structure.

The extent of members' direct participation in the 1973/1974 central collective bargaining process was in this case-study limited to reports after the event from the union's central information meeting to a limited circle of informally assembled branch representatives. Otherwise the branch committee had a free mandate to act. Occasional reports were submitted from central union organs, however, at the branch-meeting via the branch committee both before and after the central negotiations.

At branch level, there was overall little specific interest and participation at meetings on the part of members. During the period in question about seven per cent of the members attended a "normal meeting" and no real discussion or debate took place.

It should be pointed out that the branch under study could in these respects be regarded as representative of the engineering branches of the Swedish Metal-Workers' Union according to evidence so far shown.

Members' participation in the continuous and follow-up negotiations during the same period was of a completely different kind in the studied engineering branch. Patterns of participation ranged from a spontaneous individual pattern, where members took action independently, to one of tactical co-operation between members and representatives. These participation patterns can be discussed more systematically with special reference to Elvander's hypotheses.

His first hypothesis is apparently supported in the material

presented here. This conclusion is of course dependent on the indicators applied to the concepts. Accordingly it is worth while to consider Elvander's concepts in greater depth so as to give more relevance to the results of the present study.

Elvander's statement, "the suborganizational system within a trade union", can be applied to the branch organization as such and to the distinction existing here between a formal and a non-formal level of participation.

Any difference in the number of participants between a district and a branch meeting is of little relevance. The quantitative difference is presumably small and can, in any case, greatly vary in accordance with the nature of the issues at hand and also, as this study has shown, in particular cases with the trade-union negotiating tactics in use. 8)

On the other hand, the concept of suborganizations can normally be applied to the branch as such - and not to the question of districts and trade unions - considering that both a formal and a non-formal meeting - or decision-making level can exist. This was the case in the branch studied.

The meetings at formal level, however, played an entirely insignificant part in the local negotiations. During the period under review, the formal meeting was used for the preparation of reports, subsequent to negotiations and was only used for tactical purposes in order to co-ordinate action on trade-union dissatisfaction.

The majority of the local negotiations was dealt with outside the scope of the formal meeting, either directly by committee contact with the members, or completely informally through selectively chosen representatives from different groups of members, in either an organized or sporadic way, during all stages of the local negotiations. Various actions of members in the branch during the period, together with the absence of membership opposition which apparently existed, seem to be indicators that this informal activity served as an acceptable form in mutual opinion formation between the committee and all members, in the negotiation policy of the branch.

The statement can be made that such action in a branch aims at, as Elvander puts it, increasing "direct membership influence on concrete trade-union questions at the workplace".

8) According to information received from the chairman of district 158, Sven Melin, the average participation at meetings, in 1973, was estimated to be about 35 members, i.e. a four per cent participation compared to about seven per cent in the engineering branch.

Consequently the following hypothesis could be made:

1. The more finely ramified the non-constitutional system of suborganizations in a branch, the greater direct membership influence on concrete trade-union matters.

Elvander's second hypothesis can be stated in a similar way.

Elvander's notion is that members' influence, as outlined above, is dependent on the size of the district or trade union. The reasoning assumes that the larger a district is, the greater the probability that it develop suborganization and accordingly stronger membership influence, in spite of the fact that participation at formal meetings is more in small than in large districts.

From this reasoning, the implication can even be made that the distinction "district - branch" is of no great importance since the meeting at formal level is distinct from the informal decision-making process during negotiations, as the present case-study has shown.

The size of membership influence at "grass-root level" therefore refers here, in the first place, to a non-constitutional level. Secondly it seems to be directly related to the branch itself and not the district. The Stenberg-Flygt engineering branch has about 600 members in a district of approximately 900 members but this fact does not seem to affect the results. The development of the organization within the engineering branch and its workings, as described here, appears to depend on other circumstances which directly concern the branch itself. The likely explanation is to be found in the personalities of its members and its committee, and also in those of the negotiating party.

The members, in particular a certain group which influences opinion, desire a direct influence in the branch's negotiations. The branch-committee considers these demands in the different phases and tries to balance the different group-interests against each other. In addition the company management permits the committee of the engineering branch to meet during paid working-time, on the shopfloor, so that production is disrupted as little as possible. Some sort of balance is thus probably maintained in the local negotiations' system and perhaps in the central system too.

Arising from the first hypothesis, as previously formulated, a new hypothesis can be made:

2. The more people there are influencing opinion for different interest groups within a branch, and the more flexible the

branch-committee can be at the workplace, the greater membership influence is at "grass-root level", i.e. the non-constitutional influence. 9)

The most important question, however, is why the members develop this interest during local negotiations.

Elvander asserts that this is a direct result of the importance the trade-union questions have for the members at this level within an organization: These local questions concern the members more directly than the central negotiation questions and accordingly there is a different membership involvement.

The problem can be developed further by asking why these local negotiation questions are of more importance to the members than other trade-union questions. The explanation seems to be that not only are these local questions more personal in their trade-union nature but also, and in particular, that they can be directly influenced by the members in a different way.

The present case-study confirms that a number of both personal and physical expedients exist to overcome conflict and these are used by the members during local negotiations. It is interesting to note that these expedients seem to be used in a more or less latent manner within an informal negotiating organization, but nevertheless their impact is considerable in dealing with the other party which, moreover, probably has similar capacities. 10)

9) As an observation, the question of the position of the representative has in 1974 been subjected to legal jurisdiction.

It is also worth mentioning that the so-called clause 32-commission is still considering the question of a tightening-up of the legal control on the conditions on the Swedish labour-market. The commission has also looked at the question of the right to interpret and conciliate.

10) In this connection it could be pointed out that, since 1970, directives officially issued by the committee of the Swedish Employers' Confederation concerning the actions to be taken by companies in case of an unofficial strike have been available.

Consequently companies are not allowed to negotiate neither during nor when there is threat of a strike, nor to make any concessions in a matter which stands outside the existing agreement. Furthermore companies should sue participants in an unofficial strike in the labour court claiming reparations. (Part-owner circular 1/70 "Unofficial Strikes".)

The officially stipulated right to conciliate and the actual negotiation work at local level do not appear to be complementary. It could in fact be asserted that between the two spheres of local negotiation activity, the right to conciliate and the so-called unofficial strike, there lies a functional spectrum of negotiating tactics in a constantly conflict-orientated local negotiating system.

If the conclusions of the case-study, in this respect, can be upheld under major empirical examination, a number of current Swedish labour-market sociology concepts have to be reconsidered. A number of exceptionally controversial issues become evident which have previously been neither observed nor scientifically established. The problems involved can only be mentioned here.

In **the** book "The settling of conflicts on the labour-market" (1974) Lennart Brantgärde, as a political scientist, has proposed the following interesting issues concerning the reasons for the well-known and evident lack of action on the Swedish labour-market:

"Is it due to the fact that there is no conflict between negotiating parties in our contry? Is it due to the fact that conflict exists but that, at the same time, there exists a set of effective devices to settle conflict? Or is it perhaps due to the fact that the existing conflict is not allowed to find expression because of the effective repression exerted by organizations and legal provisions?" 11)

Of course it is almost impossible to give an unambiguous answer to this wide issue. Nor has this been the aim of the present case-study. The problem can only be looked at from one angle in this material.

The essential conclusion of the case-study is the following: Conflicts exist between the parties and are allowed to find expression in spite of organizations and legal provisions but there exists a set of effective local devices for the settling of conflicts.

11) Brantgärde, p. 9.

1. Ruin, O., Kooperativa förbundet 1899-1929. En organisationsstudie. Rabén & Sjögren, Stockholm 1960.
2. Vallinder, T., I kamp för demokratin. Rösträttsrörelsen i Sverige 1886-1900. Natur och Kultur, Stockholm 1962.
3. Petersson, H.F., Power and international order. An analytical study of four schools of thought and their approaches to the war, the peace and the post-war system 1914- 1919. Gleerups, Lund 1964.
4. Westerhult, B., Kronofogde, häradsskrivare, länsman. Den svenska fögderiförvaltningen 1810-1917. Gleerups, Lund 1965.
5. Wieslander, H., I nedrustningens tecken. Intressen och aktiviteter kring försvarsfrågan 1918-1925. Gleerups, Lund 1966.
6. Söderberg, O., Motororganisationerna i Sverige. Bakgrund, grupperingar, aktiviteter. Rabén & Sjögren, Stockholm 1966.
7. Sjöblom, G., Party Strategies in a Multiparty System. Studentlitteratur, Lund 1968.
8. Hydén, G., TANU Yajenga Nchi - Political Development in Rural Tanzania. Uniskol, Lund 1968.
9. Lindeberg, S.-O., Nödhjälps och samhällsneutralitet. Svensk arbetslöshetspolitik 1920-1923. Uniskol, Lund 1968.
10. Westerhult, B., Underdåniga påtryckningar. Fögderitjänstemännens intressebevakning från 1800-talets början till år 1918. Gleerups, Lund 1969.

11. Bergquist, M., Sverige och EEC. En statsvetenskaplig studie av fyra åsiktsriktningars syn på svensk marknadspolitik 1961-1962. Norstedts, Stockholm 1970.
12. Lundquist, L., Means and Goals of Political Decentralization. Studentlitteratur, Lund 1972.
13. Bjurulf, B., An Analysis of Some Aspects of the Voting Process. Studentlitteratur, Lund 1972.
14. Stenelo, L.-G., Mediation in International Negotiations. Studentlitteratur, Lund 1972.
15. Lindqvist, S., Linkages between Domestic and Foreign Policy. The record of Ghana 1957-1966. Lund 1974.
16. Bjurulf, B., A Dynamic Analysis of Scandinavian Roll-Call Behavior. A Test of a Prediction Model on Ten Minority situations in Three Countries. Studentlitteratur, Lund 1974.
17. Hermerén, H., Regeringsbildningen i flerpartisystem. Studentlitteratur, Lund 1975.
18. Johannesson, C., De centrala avtalsförhandlingarna och den fackliga demokratin. Studier över Svenska Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsorganisation vid förbundsförhandlingar - med samordning. Studentlitteratur, Lund 1975.

LUND POLITICAL STUDIES 18

Hur bestämmes avtalssystemet på modern svensk arbetsmarknad? Vilken plats har den enskilda fackföreningsmedlemmen i denna process? Vad avser begreppet facklig demokrati i detta sammanhang, och hur fungerar den fackliga demokratin vid de centrala avtalsrörelserna?

Dessa frågor behandlas bl a i denna bok med anknytning till Sveriges största fackförbund.